Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

II — Direcção:

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

II — Direcção:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

…

II — Eleições:

…

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

II — Eleição de representantes:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

…

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

…

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

…

PORTARIAS DE EXTENSÃO

…

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — norte) — Revisão global.

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 14 de Abril de 2007, e das suas subsequentes alterações.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN —Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em

estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura» com o CAE 15520, 15811, 15812, 52240 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 25 empresas e 105 trabalhadores.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

Área

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato, deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapropondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

a) Admissão

Cláusula 5.ª

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores administrativos — podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuam curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;
Grupo B — cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;
Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;
Grupo D — contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;
Grupo E — porteiros e guardas — idade de 18 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 6.ª

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1) Para os contratos a tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como funções de confiança, como sejam as de director de serviços, inspector administrativo, contabilista/técnico de contas;

2) Para os contratos a termo:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

b) Categorias profissionais

Cláusula 8.ª

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes dos anexos I e II.

c) Acesso

Cláusula 9.ª

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais;
b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
c) Antiguidade.

3 — Os assistentes administrativos, logo que completem cinco anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a técnicos administrativos.

4 — Os assistentes administrativos II, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a assistentes administrativos I.

5 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de assistentes administrativos II.

6 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários, ou a contínuos, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

7 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria, à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Prestação do Trabalho

Cláusula 10.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas ou de trinta e sete horas e meia, compreendidas, respectivamente, entre segunda-feira e sexta-feira ou entre segunda-feira e as 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — Se houver escritórios junto de fábricas ou armazéns, poderá o horário de trabalho daqueles ser regulado pelo da fábrica ou armazém, por conveniência da entidade patronal e a pedido desta, mediante autorização do Ministério do Trabalho, ouvido o sindicato, em face de requerimento fundamentado, não podendo o período normal de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

1 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado.

Cláusula 12.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Em trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na 1.ª e 100 % nas seguintes;
b) 150 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
c) 200 % no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho suplementar efectuado além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 14.ª

Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.

Cláusula 15.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 16.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superiores, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 17.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 8 % sobre a respectiva remuneração mínima, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades, exceptuando-se as categorias de caixa e cobrador, para as quais o limite de diuturnidades é de seis.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria.

Cláusula 18.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador;

d) Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85 por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição, que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.ª

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 20,50.

2 — Quando algum trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de igual quantitativo do dos caixas.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 9.ª

2 — São feriados obrigatórios com direito à retribuição normal por inteiro:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 22.ª

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será pago nos termos da alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 11.ª

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 23.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.ª

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Da aplicação do disposto nos n.os 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta justificada ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas justificadas ou seis meios dias.

7 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

Cláusula 24.ª

Direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 25.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 26.ª

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 25.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração do período de férias, previsto no n.º 6 da cláusula 23.ª, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 27.ª

Escolha ou marcação da época de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Por acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 28.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e relativamente aos trabalhadores sindicalizados deverá ser comunicada por escrito no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo e assinada pelos interessados.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 29.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 30.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 23.ª

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil, antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato, após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 31.ª

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 29.ª

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 32.ª

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 33.ª

Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 34.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinetos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias;

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a 10 dias úteis seguidos ou interpolados a gozar nos primeiros 30 dias;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e para preparação de exames;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As dadas por dadores de sangue, por solicitação de qualquer dos serviços da rede nacional de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço, e pelo período de tempo necessário ao cumprimento da missão, ou até um dia útil se tal se justificar;

k) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, para cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros, nos termos da Lei n.º 21/87, de 20 de Junho e do Decreto-Lei n.º 297/2000, de 17 de Novembro;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;
m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.
4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 35.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
3 — A comunicação tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
5 — A prova da situação de doença prevista na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.
7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.
9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 36.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 34.ª, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem;
b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 34.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, num período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa, além do mais, por:

a) Revogação por mútuo acordo;
b) Caducidade;
c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
d) Despedimento colectivo;
e) Resolução pelo trabalhador.

Cláusula 39.ª

Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do Trabalho.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 40.ª

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 41.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato por despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo ou posto de trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atinja, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;

l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei (protecção contra despedimento de representantes de trabalhadores).

Cláusula 43.ª

Ausência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 44.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simul-

tânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de um ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Cláusula 45.ª

Resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas *b*) a *f*) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de 30 dias.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

Cláusula 46.ª

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 47.ª

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

Cláusula 48.ª

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 49.ª

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea *c*) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 50.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 51.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 52.ª

Obrigações da entidade patronal

1 — São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 53.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que este expressamente preveja em regulamento interno;
c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 54.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefício das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Obtar, injustificadamente, à ocupação efectiva do posto de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

e) Em caso algum baixar a categoria, temporariamente, ao trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

h) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

i) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam, emanadas dos sindicatos;

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada.

2 — A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 55.ª

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado quando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador e se não distar a mais de 20 km do local de trabalho para que foi contratado.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo entre as partes, estas podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior, deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva ou, com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

Cláusula 56.ª

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurado pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, pelo que lhes passará o documento de garantias previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão de exploração de estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 57.ª

Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 58.ª

Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até um ano após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
c) (Faltar) durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

e) Possibilidade da licença alargada em mais 30 dias desde que esta opção se indique expressamente ao empregador e este período adicional seja gozada a seguir ao parto;
f) A trabalhadora tem direito a interromper o trabalhador diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para aleitação aos filhos, até um ano após o parto. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração;
g) No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado na alínea anterior, manter-se-á enquanto a mesma durar.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

Cláusula 59.ª

Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.
2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.
3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, e expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 60.ª

Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino devem beneficiar de horário de trabalho específico com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para o respectivo estabelecimento de ensino.
2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa ao trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.
3 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino, nos termos do previsto no Código do Trabalho e legislação especial;
b) Faltar 10 dias consecutivos ou não para preparação de exame;
c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

4 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

5 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

CAPÍTULO XI

Exercício do direito sindical

Cláusula 61.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos tem o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.
2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.
3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 62.ª

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 63.ª

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.

5 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas, mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 64.ª

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com dois dias de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, ficam regulados pelo disposto na lei.

Cláusula 65.ª

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea *a*) do número anterior, deverão comunicá-lo a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 66.ª

Direito de reunião sindical na empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;

c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas *a*) e *b*) desde que avisada de facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea *b*) do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 67.ª

Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar o local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

Cláusula 68.ª

Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedem à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 69.ª

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria e classe bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 70.ª

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 71.ª

Constituição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições: interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar, manter e dirigir a

empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas, e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador: recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos, ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário(a) de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas a saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado, e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Cobrador. — Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura. É equiparado ao empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro (de escritório). — Atende o visitante, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — Assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Estagiário para assistente administrativo. — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

ANEXO II

Tabela salarial 2010

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Director de serviços	703
2	Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas	677
3	Chefe de secção Programador de informática Tesoureiro	579
4	Secretário(a) de direcção Técnico administrativo	546
5	Assistente administrativo de grau I Caixa	521
6	Assistente administrativo de grau II Cobrador	484
7	Telefonista Contínuo Porteiro (de escritório) Guarda	481
8	Estagiário até dois anos para assistente administrativo	477
9	Servente de limpeza	475
10	Paquete até 17 anos	380

Porto, 18 de Março de 2010.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Maria Conceição Gomes Alves, mandatária.
Horácio António Silva Castro, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

5 de Maio de 2010. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 3 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Carlos Manuel Dias Pereira*.

Depositado em 11 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 88/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, e 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — Os números de trabalhadores e de empresas abrangidos são 5000 e 330, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e também carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.ª

Vigência

1 — . . . .

2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão de ser revistas anualmente.

3 — . . . .

Cláusula 46.ª

Subsídio de supervisor agrícola

1 — O supervisor agrícola tem direito a receber um subsídio mensal de € 30,30 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um supervisor agrícola tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de supervisor agrícola integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de supervisor agrícola, terá direito ao subsídio proporcionalmente ao período em que exercer a função.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 053
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	875
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	848
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	717

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	707
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	638
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	565
9	Supervisor agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	545
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	515
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado do sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrefamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (*a*) Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas	500
12	Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeiras Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	500
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	494
14	Trabalhador auxiliar	486

(*a*) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este aufere remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores tem direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3,20;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,50 por refeição e de € 2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea *b*), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2010) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,3 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO IV

Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11	3,23	0,35	4,28	34,24
12	3,08	0,33	4,07	32,56
13	3,02	0,31	3,95	31.60
14	2,97	0,29	3,84	30,72

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no distrito de Beja.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominantemente ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — Os números de trabalhadores e empresas abrangidos são de 5 000 e 330 respectivamente.

Cláusula 3.ª

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor e vigorará pelo período referido na cláusula 5.ª

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Decorrido o prazo de vigência, a convenção renova-se por igual período se não for denunciada.

Cláusula 5.ª

Denúncia

O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria.

Cláusula 6.ª

Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 7.ª

Modalidade do contrato

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

Cláusula 8.ª

Forma de contrato

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A responsabilidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável e ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como provados.

Cláusula 9.ª

Contrato a termo

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.
2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.
3 — Os trabalhadores contratados a termo terão dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional preferência na admissão de trabalhadores permanentes.
4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
l) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
m) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
n) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;
i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
c) Exercer pressão sobre trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério o Trabalho e Solidariedade Social;

g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constem na lei geral.

Cláusula 14.ª

Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.ª, 50.ª e 51.ª

2 — O transmitente e o adquirente por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos dos n.os 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 15.ª

Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 16.ª

Direito de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 17.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são distribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 18.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO V

Cláusula 19.ª

Admissão

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

Cláusula 20.ª

Trabalhador permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal

onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou o escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-ás dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 22.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

CAPÍTULO VI

Quadro de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 23.ª

Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

Cláusula 24.ª

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 26.ª

Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 27.ª

Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal e guarda de porta de água, ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.ª

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos: valor de 35 % do salário, para os tratadores e guardadores de gado, e de 20 % para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem e com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;

Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;

7 % das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo menos também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação; por isso, acrescerá ao seu salário base.

Cláusula 28.ª

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo, do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

Cláusula 29.ª

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regar geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorrerem motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado o trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

Cláusula 30.ª

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;

b) 240 horas por ano.

Cláusula 31.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

Cláusula 32.ª

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

Cláusula 33.ª

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

Cláusula 35.ª

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 36.ª

Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo II do presente CCT.

Cláusula 37.ª

Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5/mês, até € 0,01/metro quadrado por ano, por água doméstica, até € 0,50/mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

Cláusula 38.ª

Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

Cláusula 39.ª

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado equivalente a dois dias úteis por mês.

Cláusula 40.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

Cláusula 41.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 42.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100 % nas horas subsequentes em cada dia.

Cláusula 43.ª

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 44.ª

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsidio é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

Cláusula 45.ª

Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 46.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 30,30 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 47.ª

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

Cláusula 48.ª

Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir da residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste mais de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª, de importância igual à definida no anexo II.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito a rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

Cláusula 49.ª

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 50.ª

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 51.ª

Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

Cláusula 52.ª

Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veiculo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo II.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 53.ª

Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

a) Pagamento das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;

b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo II.

Cláusula 54.ª

Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 55.ª

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em

razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 56.ª

Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, ou em quem para o efeito expressamente delegou.

Cláusula 58.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

Cláusula 59.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão sem vencimento;
d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 60.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 61.ª

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.ª, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.ª

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.ª

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.ª

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.ª, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar, ao trabalhador;
b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;
e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
h) Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;
i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;
j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
k) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.ª

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 66.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 67.ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.
2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.
4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal), multiplica-se por três.

Cláusula 68.ª

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço activo e tem de ser paga antes do início daquele período.
2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.ª não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 69.ª

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 70.ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou a comissão intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.
5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 71.ª

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá

ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

Cláusula 74.ª

Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.ª

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito à fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.ª

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

Cláusula 76.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsidio.

Cláusula 77.ª

Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 78.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 79.ª

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

Cláusula 80.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 81.ª

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 82.ª

Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula 83.ª

Tipo de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
c) Injustificadas.

Cláusula 84.ª

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
b) As faltas dadas até 15 dias seguidos por motivo de casamento;
c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados, irmãos e de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias úteis consecutivos;
d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos e cunhados, durante dois dias úteis consecutivos;
e) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;
f) No dia de prestação de provas de exame;
g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
m) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com documento comprovativo da entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 85.ª

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
b) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhado tenha direito ao subsidio da previdência respectivo;
c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
d) As faltas previstas nas alíneas *i*) e *j*) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;
f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 86.ª

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará para além do período em falta a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 87.ª

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.ª

Cláusula 88.ª

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 89.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 90.ª

Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, decisão judicial, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 das, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 92.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.ª, desde que haja acordo da entidade patronal.

Cláusula 93.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
b) Com a reforma do trabalhador;
c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 94.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.ª

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 95.ª

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.ª

Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.ª, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.ª, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Falta escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea *b*) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.ª

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas *b*) a *f*) da cláusula 97.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa de um montante igual ao da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta.

Cláusula 100.ª

Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 101.ª

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada

de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data.

3 — No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

4 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

6 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora de horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

10 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 102.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos.

Cláusula 103.ª

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 104.ª

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 105.ª

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 106.ª

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.ª, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 107.ª

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 108.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 109.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 110.ª

Âmbito de revisão

A presente revisão substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 24, de 29 de Junho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, e 17, de 8 de Maio de 2009.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas ao nível de curso superior, que confiram licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina/Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia, licenciados pelas universidades de Engenharia Agrária ou escolas veterinárias.

2 — Admissão:

2.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

2.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

2.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

2.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

a) Ter um período de experiência de seis meses;

b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;

d) Terminado o período experimental das alíneas *a*) e *b*) passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

2.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

3 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da

actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos, métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;

b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

B — Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso de Engenharia nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola; produção florestal; actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;
b) Mudança de carreira;
c) Nomeação;
d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b*), *c*) e *d*). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

d) Antiguidade na função anterior. Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

II — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional ao nível de técnico profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;

b) A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;

c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

III — Trabalhadores de armazéns

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade tendo as habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico-administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediata entre superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista, e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso da vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que possuam CAP ou que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar

o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas e forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IX — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição, será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e admissão de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizada.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratado ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como a sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo do documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas a clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja da parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo

cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de secção (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficinal.

Chefe de secção (administrativo e afins). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho em grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheira, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou seus delegados.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhados de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado do sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisa, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro florestal. — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrária, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbusto de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Limpador ou esgalhador de árvores. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica.

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeada ente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Operador de máquinas industriais ou florestais. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas industriais agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalho agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Supervisor agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários determinação dos valores de abonos, descontos e montante liquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes à dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e in-

vestigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de produção agrária. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico do processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformado, sob os aspectos sensorial, hígio-sanitário, nutricional e legal.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducente à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua a selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico, envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou semeadas em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador hortoflorícola ou hortelão. — É o trabalhador que sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador da salina. — É o trabalhador que procede ao ajustamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito do rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda de mercadorias.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director-geral	1 053
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	875
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	848
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	717
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	707
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	638
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	565
9	Supervisor agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	545
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	515
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado do sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (*a*) Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeiras Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	500
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	494
14	Trabalhador auxiliar	486

(*a*) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este aufere remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores tem direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 3,20;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,50 por refeição e de € 2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea *b*), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2010) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,3 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO IV

Remuneração hora/trabalho ao dia

(Em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11	3,23	0,35	4,28	34,24
12	3,08	0,33	4,07	32,56
13	3,02	0,31	3,95	31.60
14	2,97	0,29	3,84	30,72

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do seguinte Sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 28 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.*

Depositado em 12 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 89/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva especifica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — . . . .

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010, e serão revistas anualmente.

3 — . . . .

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,50 cada uma.

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 33.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — . . . .

Cláusula 34.ª

Dedução das remunerações mínimas

1 — . . . .

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até € 18,80/mês;
b) Por horta, até 0,06 m^2/ano;
c) Por água doméstica, até € 1,80/mês;
d) . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 43.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de € 29,50 pelo exercício de funções de chefia.

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 50.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

. . . .

a) . . . .
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,50 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 3,10 para o pequeno-almoço.

ANEXO III

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior	645
2	Técnico	575
3	Operador especializado	535
4	Operador qualificado	490
5	Operador	481

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/ dia de férias e subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1				
2				
3	3,09	24,69	6,17	30,87
4	2,83	22,62	5,66	28,27
5	2,78	22,20	5,55	27,75

Lisboa, 16 de Março de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, presidente da direcção.
Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, secretário da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, mandatário.
Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, mandatário.
João Luís Gama Empis Noronha Falcão, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 25 de Março de 2010. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 22 de Março de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 29 de Março de 2010. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Março de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 12 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 90/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006 e 28 de Julho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas florestais, agrícolas e do ambiente que agrupam, nomeadamente, o CAE 01410 — actividades dos serviços relacionados com a agricultura, o CAE 02011 — silvicultura, o CAE 02012 — exploração florestal, o CAE — 02020 — actividades dos serviços relacionados com a silvicultura e a exploração florestal, o CAE 51130 — agentes do comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, o CAE 51531 — comércio por grosso de madeiras em bruto e produtos derivados e o CAE 71310 — aluguer de máquinas e equipamentos

agrícolas e estejam filiadas na ANEFA — Associação Nacional das Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 2000 empregadores e 175 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — . . . .
2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirá efeitos de 1 de Janeiro de 2010 a 31 de Dezembro de 2011.
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

. . . .

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

. . . .

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 15.ª

Local de trabalho

. . . .

Cláusula 16.ª

Transferências de local de trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .

Cláusula 17.ª

Deslocações

1 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

2 — . . . .

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,26 €/km do preço da gasolina super;
b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço: 2,80 €;
Almoço ou jantar: 8,70 €;
Ceia: 5 €;

c) Alojamento pago contra factura.

3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e alimentação e seguro de vida.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

. . . .

CAPÍTULO VI

Contratos de trabalho a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

. . . .

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

. . . .

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

. . . .

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

. . . .

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 38.ª

Conceito da retribuição do trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

5 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

6 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

Cláusula 39.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — . . . .
2 — . . . .

Cláusula 40.ª

Retribuição certa e retribuição variável

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .

Cláusula 41.ª

Salário igual para trabalho igual

. . . .

Cláusula 42.ª

Forma de pagamento

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 43.ª

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

. . . .

Cláusula 44.ª

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

1 — . . . .
2 — . . . .

Cláusula 45.ª

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — . . . .
2 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .

3 — . . . .

Cláusula 46.ª

Subsídio de Natal

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Cláusula 47.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de 16,30 € mensais cada uma.

Cláusula 48.ª

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 5 € por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 49.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da remuneração base do primeiro escriturário.

Cláusula 50.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .

Cláusula 51.ª

Retribuição do trabalho nocturno

. . . .

Cláusula 52.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1 — . . . .
2 — . . . .

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

. . . .

CAPÍTULO IX

Disciplina

. . . .

CAPÍTULO X

Livre exercício da actividade sindical na empresa

. . . .

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

. . . .

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

. . . .

CAPÍTULO XIII

Conciliação da vida familiar e profissional

. . . .

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

. . . .

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

. . . .

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 127.ª

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

. . . .

Cláusula 128.ª

Manutenção das regalias adquiridas

1 — . . . .
2 — . . . .

Cláusula 129.ª

Declaração de maior favorabilidade

. . . .

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

Técnicos agro-florestais

. . . .

Técnicos bacharéis

. . . .

Técnicos licenciados

. . . .

Profissionais de escritório

. . . .

Trabalhadores da agricultura e silvicultura

. . . .

Trabalhadores de jardinagem e espaços verdes

. . . .

Trabalhadores da construção civil

. . . .

Trabalhadores electricistas

. . . .

Trabalhadores metalúrgicos

. . . .

Trabalhadores rodoviários

. . . .

Ajudante de operador de máquinas especiais ou de máquinas pesadas ou industriais

. . . .

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

. . . .

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remuneração mínima mensal	
		Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010	Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011
1	Director . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 505,50 €	1 506,50 €
2	Técnico agro-florestal de grau IV . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau III	1 186,50 €	1 187,50 €
3	Chefe de serviços . . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II	1 118 €	1 119 €
4	Encarregado geral . . . . . Operador de informática Projectista ou desenhador de espaços verdes de 1.ª . . . . Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal de grau III. . . . . Técnico de jardinagem e espaços verdes de 1.ª Técnico licenciado ou bacharel de grau I	903 €	904 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remuneração mínima mensal	
		Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010	Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011
5	Encarregado de 1.ª . . . . . Encarregado de sector de jardinagem e espaços verdes . . . . Projectista ou desenhador de espaços verdes de 2.ª . . . . Técnico agro-florestal de grau II . . . . Técnico de jardinagem e espaços verdes de 2.ª	796 €	797 €
6	Assistente administrativo de 1.ª (ex-1.º escriturário) . . . . Caixa . . . . Encarregado de 2.ª . . . . . Mecânico qualificado. . . Operador de máquinas especiais . . . . Técnico agro-florestal de grau I.	669,50 €	670,50 €
7	Assistente administrativo de 2.ª (ex-2.º escriturário) . . . . Encarregado de 3.ª . . . . . Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Mecânico desempanador Sapador florestal	636 €	637 €
8	Ajudante de operador de máquinas especiais. . . Assistente administrativo de 3.ª (ex-3.º escriturário) . . . . Motorista de pesados acima de 19 t . . . . Oficial de construção civil de 1.ª. . . . . Oficial electricista de 2.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Operador de máquinas pesadas ou industriais	585 €	586 €
9	Capataz de 1.ª. . . . . Motorista de pesados até 19 t . . . . Motoserrista . . . . Oficial de construção civil de 2.ª. . . . . Pré-oficial electricista	559,50 €	560,50 €
10	Auxiliar administrativo Enxertador . . . . Podador . . . . Operador de jardinagem e espaços verdes de 1.ª Tractorista . . . . Tirador de cortiça amadia ou empilhador . . . . . . Trabalhador agrícola especializado	524 €	525 €
11	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais. . . . . Capataz de 2.ª. . . . . Carpinteiro . . . . Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinhas . . . . Espalhador de química Estagiário do 2.º ano (escritório) . . . . Gadanhador . . . . Limpador de árvores ou esgalhador . . . . Motorista de ligeiros . . . Pintor . . . . Porta-miras. . . . . Operador de jardinagem e espaços verdes de 2.ª Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras	490 €	503 €
12	Ajudante de construção civil . . . . Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1.º ano (escritório) . . . . Ferramenteiro. . . . . Operador de jardinagem e espaços verdes de 3.ª Trabalhador agrícola ou florestal	477 €	502 €
13	Aprendizes	475 €	500 €

ANEXO IV

Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
6	Operador de máquinas especiais	39,58 €	4,76 €	4,76 €	4,76 €	53,86 €

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1.ª	36,97 €	4,51 €	4,51 €	4,51 €	50,50 €
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2.ª	34,27 €	4,21 €	4,21 €	4,21 €	46,90 €
10	Enxertador Podador Operador de jardinagem e espaços verdes de 1.ª Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	31,56 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €	43,44 €
11	Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Pintor Operador de jardinagem e espaços verdes de 2.ª Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras	30,35 €	3,91 €	3,91 €	3,91 €	42,08 €
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Operador de jardinagem e espaços verdes de 3.ª Trabalhador agrícola ou florestal	28,22 €	3,57 €	3,57 €	3,57 €	38,93 €

Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
6	Operador de máquinas especiais	39,66 €	4,77 €	4,77 €	4,77 €	53,97 €
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1.ª	37,04 €	4,52 €	4,52 €	4,52 €	50,60 €
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2.ª	34,34 €	4,22 €	4,22 €	4,22 €	47 €
10	Enxertador Podador Operador de jardinagem e espaços verdes de 1.ª Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	32,40 €	4,06 €	4,06 €	4,06 €	44,58 €
11	Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Pintor Operador de jardinagem e espaços verdes de 2.ª Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras	31,94 €	4,11 €	4,11 €	4,11 €	44,27 €

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Operador de jardinagem e espaços verdes de 3.ª Trabalhador agrícola ou florestal	29,70 €	3,76 €	3,76 €	3,76 €	40,98 €

Lisboa, 3 de Maio de 2010.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Cristina Gomes Torres, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 12 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 91/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT do comércio de carnes do distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1981, n.º 42, de 15 de Novembro de 1982, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1984, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1985, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1986, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1988, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1989, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, n.º 22, de 15 de Junho de 1991, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1993, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, n.º 8, de 2 de Fevereiro de 1995, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1995, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1996, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, n.º 13, de 8 de Abril de 1999, n.º 16, de 29 de Abril de 2000, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, n.º 12, de 29 de Março de 2002, n.º 11, de 22 de Março de 2003, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, n.º 10, de 15 de Março de 2006, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, e n.º 21, de 8 de Junho de 2009, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Este CCT abrange 65 empresas e 153 trabalhadores.

As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010, e serão revistas anualmente.

Cláusula 19.ª-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 3,80 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.ª-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 28.

Disposição transitória

1 — No anexo I, eliminam-se do texto inicial as seguintes categorias profissionais e respectivo conteúdo funcional:

Estagiário do 1.º ano;
Estagiário do 2.º ano;
Aprendiz.

2 — Cria-se nova categoria designada de estagiário até um ano, com o seguinte conteúdo funcional:

O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função [...]

Tabela salarial para 2010

Categorias	Remunerações (euros)
Gerente comercial	895
Encarregado geral	825
Chefe de secção ou encarregado	735
Caixa de balcão	475
Servente	480

Categorias	Remunerações (euros)
Guarda-livros	720
Primeiro-oficial/primeiro-escriturário	600
Segundo-oficial/segundo-escriturário	590
Estagiário até um ano	475
Praticante do 2.º ano	475
Praticante do 1.º ano	475
Motorista de pesados	635
Motorista de ligeiros	605
Ajudante de motorista	530

Leiria, 17 de Março de 2010.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.
Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

José António Marques, mandatário.

Depositado em 7 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 87/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.da, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e publicação integral do ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.
2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.
3 — Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.
3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.os 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e actividade profissional

Cláusula 3.ª

Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção dos inscritos marítimos é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.
2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.
3 — O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.ª

Quadros de pessoal

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

Cláusula 5.ª

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições

acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

Cláusula 6.ª

Actividade profissional

A actividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.ª

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;
h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;
i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 9.ª

Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente ACT;
d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

Cláusula 10.ª

Classificações

1 — Para efeitos deste contrato é adoptado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 11.ª

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas.

3 — Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 21 horas, divididas por dois períodos de trabalho.

4 — Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

Cláusula 13.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo-oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

Cláusula 14.ª

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

5 — Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 16.ª

Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de Dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verifiquem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afectação do meio ambiente.

Cláusula 17.ª

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

a) O suplemento de embarque;

b) A retribuição especial por trabalho suplementar;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;

f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) A participação nos lucros da empresa armadora.

Cláusula 19.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 — No acto de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 20.ª

Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já aufere na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.ª

Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.ª

Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.ª

Subsídio de férias

1 — Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.ª

Subsídio de gases

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petroleiros, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições.

Cláusula 27.ª

Retribuição da hora suplementar

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}50 + S$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}75 + S$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal, *Hs* as horas de trabalho normal semanal e *S* o subsídio/hora de gases.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 28.ª

Alimentação

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o

armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,30;
Almoço — € 12,70;
Jantar — € 12,70;
Ceia — € 3,30.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço.

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço.

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 29.ª

Zonas de guerra

1 — Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo este viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4 — Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5 — Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6 — Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7 — Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de € 50 000 por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8 — O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

Cláusula 30.ª

Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares — 106%;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares — 124%;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares — 143%;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares — 161%.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo-oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.ª e 13.ª

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125% da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª

6 — Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes podem adoptar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.ª

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 — Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.ª, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 53,40.

4 — Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 45 272.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo

suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 32.ª

Ajudas de custo

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadoras suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2 — Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 31.ª, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.ª

Descanso semanal e feriados

1 — Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade da sede do armador;
Dia da Marinha Mercante;
24 de Dezembro.

Cláusula 34.ª

Períodos de descanso em terra

1 — Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;
b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respectiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 — O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 35.ª

Apresentação após as férias

1 — O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

Cláusula 36.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 37.ª

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 — Nas situações previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.os 7 e 8 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 38.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 37.ª

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 39.ª

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 40.ª

Comunicação das faltas

1 — Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de

três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.ª

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.ª deste ACT, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa armadora.

3 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

CAPÍTULO VII

Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 43.ª

Contribuição para a segurança social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

Assistência na doença

1 — Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 45.ª

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 46.ª

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 47.ª

Inspecções médicas

Os armadores assegurarão de sua conta inspecções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 48.ª

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 49.ª

Princípios gerais

1 — Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

Cláusula 50.ª

Locais de trabalho e equipamento individual de protecção

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 51.ª

Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 52.ª

Formação e desenvolvimento

1 — Os armadores assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 53.ª

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.ª

Bem-estar a bordo

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 55.ª

Serviço de lanchas

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 56.ª

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

Cláusula 57.ª

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 58.ª

Avanços a bordo

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 59.ª

Quotização sindical

1 — Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 60.ª

Protecção dos bens deixados a bordo

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adoptarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 61.ª

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5 — O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 62.ª

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

Cláusula 63.ª

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 64.ª

Cantinas

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

Cláusula 65.ª

Carácter globalmente mais favorável do presente ACT

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções colectivas de trabalho anteriores.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 66.ª

Comissão

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.ª

Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68.ª

Retribuição dos praticantes

1 — A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de € 663, o qual cobre as oito horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.ª, e das cláusulas 23.ª, 24.ª e 25.ª deste ACT.

2 — Com excepção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.

Níveis salariais	Funções
IV	Oficial chefe quarto navegação. Oficial maquinista chefe quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1.ª classe. Despenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VII	Maquinista prático de 2.ª classe. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Maquinista prático de 3.ª classe. Marinheiro-maquinista. Marinheiro de 1.ª classe. Ajudante de maquinista. Padeiro.
IX	Marinheiro de 2.ª classe. Empregado de câmaras. Ajudante de cozinheiro.

Nota. — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2010)

Níveis	Tabela I — TPG/TPQ/PTR	Tabela II — CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 657	2 214
II	2 417	2 013
III *a*)	1 858	1 808
b) *c*)	1 788	1 742
IV *c*)	1 159	1 141
V	1 095	1 072
VI *d*)	1 191	1 169
g)	919	899
VII *f*) *g*)	792	777
VIII *e*)	759	744
	732	717
IX	698	686

a) Corresponde à retribuição do imediato.
b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.
c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.
d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª
e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.
f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.
g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

PSG — navio de passageiros.
CRG — navio de carga geral.
PTR — navio tanque petroleiro.
TPG — navio de gás liquefeito.
FRG — navio frigorífico.
TPQ — navio de produtos químicos.
CST — navio-cisterna.
GRN — navio graneleiro.
PCT — navio porta-contentores.

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;
ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;
iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
Manuseamento e estiva da carga;
Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;
Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;
Secção Médica do Código Internacional de Sinais;
Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefones, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os

que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Radiotécnico-chefe. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade actua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioeléctrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioeléctrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioeléctrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioeléctrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e ins-

talações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;
Caldeiras;
Máquinas auxiliares;
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;
Máquinas de convés e equipamento de cargas;
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;
Instalações de combustíveis e lubrificantes;
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;
Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;
Utilização dos meios de salvação;
Recepção do que na alínea *iii*) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;
c) As normas internas da Empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;
d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;
e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;
O tipo e estado das máquinas;
As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;
As qualificações e experiência do pessoal afecto;
A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;
O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;
A manutenção das operações normais do navio.

Segundo oficial de máquinas. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;
b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Praticante. — É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

Mestre costeiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal são atribuíveis e caracterizam esta função:

a) As tarefas indicadas para a função de comandante tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;
b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;
c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Electricista. — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

Das máquinas eléctricas;
Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);
Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático. — É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função de chefe de máquinas, com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função de oficial de máquinas;
c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea *b*), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Despenseiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinhagem de câmaras:

a) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;
b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afectos ao serviço de câmaras;
c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;
d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função de cozinheiro no impedimento deste.

Observação. — O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Enfermeiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;
b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;
c) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;
d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

Observação. — Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Contramestre. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
e) Recepcionar e conferir os materiais;
f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;
h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo. — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
Operação com o torno mecânico;
Soldadura;
Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;
Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro. — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;
b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Bombeiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgaseificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;
b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea *a*);
c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adoptado, os materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas inerentes à função.

Marinheiro de 1.ª classe. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Marinheiro-maquinista. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, as funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

Ajudante de maquinista. — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Padeiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;

b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;

c) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Marinheiro de 2.ª classe. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas *b*), *c*), *d*), *e*) e *f*) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado», tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada, para ratificação, pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Empregado de câmaras. — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;

b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;

c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

Ajudante de cozinheiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;

b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e 250 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Abril de 2010.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
João de Deus Gomes Pires, mandatário.
José Manuel Morais Teixeira, mandatário.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.da:

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.:

Carlos Oliveira, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Pela Transinsular — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

José António Fernandes Catarino, mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S. A.:

João Ricardo Centeno da Costa, mandatário.

Pela Portline — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, mandatário.

Depositado em 7 de Maio de 2010, a fl. 77 do livro n.º 11, com o n.º 86/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, encontra-se publicado o acordo colectivo

mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1514 do citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde se lê, no nível V-A da tabela de remunerações mínimas (anexo IV) «€ 522» deve ler-se «€ 522,50».

No mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, a pp. 1514 e 1515, a lista correcta de outorgantes é a seguinte:

«Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Por André Sousa Sardinha:

André Sousa Sardinha, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos:

Nuno Filipe Franco Batalha, gerente.

Por Manuel Rodrigues Luís:

Manuel Rodrigues Luís, gerente.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.da:

Emídio Manuel Duarte Sombreireiro, gerente.»

DECISÕES ARBITRAIS

…

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

…

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SIT — Sindicato dos Inspectores do Trabalho — Estatutos

Aprovado em assembleia constituinte realizada em 20 de Março de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1 — O Sindicato adopta a designação «Sindicato dos Inspectores do Trabalho» (SIT), rege-se pelos presentes estatutos e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a actividade profissional como inspectores do trabalho.

§ único. O Sindicato é, em conformidade com o disposto no artigo 3.º da convenção n.º 151.º da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 17/80, de 15 de Julho, um organismo de natureza profissional, sem fins lucrativos, que exerce a sua acção com independência em relação ao Estado e outras entidades ou associações de qualquer carácter.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Lisboa.

2 — O Sindicato tem delegações em todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho.

3 — O âmbito geográfico do Sindicato compreende todo o território nacional.

4 — O Sindicato constitui-se por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Fins

1 — O Sindicato tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos inspectores do trabalho e a intransigente defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos sócios, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — Constituem fins do Sindicato, designadamente:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos sócios com intervenção e participação na fixação das condições de trabalho;

b) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos sócios, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

c) Promover a sua formação e valorização profissional, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

d) Promover o desenvolvimento de actividades nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

e) Cooperar no intercâmbio com associações congéneres nacionais, estrangeiras e internacionais;

f) Valorizar e defender a profissão de inspector do trabalho.

Artigo 4.º

Competência

Na prossecução dos seus fins, compete ao Sindicato, designadamente:

a) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização;

b) Promover a discussão das alterações legislativas de relevo para os sócios, apresentando aos órgãos competentes as conclusões alcançadas, bem como fazer propostas de criação, modificação e revogação de leis e regulamentos;

c) Emitir parecer sobre todas as matérias que digam respeito aos sócios;

d) Intervir na defesa dos sócios em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito da organização;

e) Praticar quaisquer outras actividades que possam contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da actividade de inspector do trabalho;

f) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
g) Celebrar protocolos de cooperação e colaboração com instituições congéneres;
h) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos sócios e respectivos agregados familiares;
i) Receber a quotização dos sócios e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
j) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos sócios do Sindicato;
l) Celebrar acordos colectivos de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Inspectores do Trabalho rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os sócios do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;
b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao Estado, instituições, confissões religiosas e partidos políticos;
c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outras instituições congéneres e é com elas solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do Homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Democracia interna

Na prossecução dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

a) Promover e assegurar aos sócios uma informação permanente e objectivamente fundamentada da sua actividade, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;
b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através do debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores e o reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático;
c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional.

Artigo 7.º

Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 8.º

Sigla e símbolo do Sindicato

O Sindicato adopta a sigla «SIT» e o símbolo é o emblema aprovado em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 9.º

Sócios

Revestem a qualidade de sócios todos os inspectores do trabalho que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, nas seguintes condições:

a) Todos os inspectores do trabalho pertencentes aos quadros da Inspecção-Geral e das inspecções regionais portuguesas;
b) Os inspectores do trabalho aposentados ou no exercício de outras funções, desde que não passem a exercer outra actividade não representada pelo mesmo sindicato (ou não percam a condição de trabalhador subordinado).

Artigo 10.º

Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, acompanhada de autorização de desconto da quota sindical.
2 — O pedido de admissão implica aceitação dos estatutos.
3 — A direcção deverá deliberar no prazo de 10 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.
4 — A admissão como sócio do Sindicato implica o pagamento de uma jóia de inscrição.

Artigo 11.º

Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, devidamente fundamentada, será comunicada à mesa da assembleia geral e ao interessado por carta registada, enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de 20 dias.
2 — O interessado poderá interpor recurso para a comissão de recursos no prazo de 10 dias úteis após a recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações devidamente fundamentadas.
3 — A comissão de recursos apreciará o processo e decidirá no prazo de 30 dias.

Artigo 12.º

Demissão

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 10 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade, da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

Artigo 13.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio aquele que:

a) Solicite a sua demissão nos termos destes estatutos;
b) Tenha sido objecto de sanção disciplinar de expulsão;
c) Deixe de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não faça no prazo de 60 dias após a recepção do aviso.

2 — Nos casos previstos nas alíneas anteriores, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, o cartão referido na alínea *f*) do artigo 17.º

Artigo 15.º

Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea *d*) do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3 — A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar-se decorrido um ano sobre a data da sanção e após deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 16.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

a) Se encontre na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;
b) Se encontre na situação de comissão de serviço público;
c) Se encontre aposentado ou desligado do serviço a aguardar aposentação.

Artigo 17.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
b) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
c) Convocar assembleias gerais;
d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
e) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, nos termos dos respectivos estatutos;
f) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
g) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos ou protocolos celebrados pelo Sindicato, bem como as respectivas alterações;
h) Exercer o direito de tendência, nos termos do disposto no artigo seguinte;
i) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — Os sócios do Sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada concepção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de acção.

2 — O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seu direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados do Sindicato.

3 — A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o número anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respectiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do Sindicato e para praticar, em nome e representação da respectiva tendência sindical, actos que exprimam a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respectiva formação/agrupamento, quer, também, a declaração de princípios e o programa de acção a que se refere o n.º 1 do presente artigo.

4 — As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático

e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do Sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de actos que possam fragilizar a força e coesão sindicais.

5 — Cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, decidir não só a conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinados ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas actividades ou práticas.

6 — Das deliberações tomadas caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de 8 dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 10 dias subsequentes.

Artigo 19.º

Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os inspectores do trabalho.

2 — As tendências têm direito:

a) A ser ouvidas pela direcção sobre as decisões mais importantes do SIT, em reuniões por esta convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da direcção e da assembleia geral, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SIT;

b) Desenvolver, junto dos inspectores do trabalho que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Artigo 20.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;

b) Pagar pontualmente a quotização;

c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e exercer o seu direito de voto;

d) Desempenhar com zelo, dignidade e graciosamente as funções para que foi eleito, nos termos do presente estatuto;

e) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como pugnar pelo alargamento e reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;

g) Comunicar ao delegado ou, na sua falta, ao Sindicato, no prazo de 20 dias, a mudança de residência e outras alterações de interesse para o Sindicato.

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 21.º

Quotização

1 — A quotização mensal é de 0,5 % da retribuição mensal base não incidindo sobre os subsídios de férias e de Natal.

2 — Compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, fixar valores diversos dos previstos no número anterior.

Artigo 22.º

Cobrança da quotização

1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pelos organismos da Inspecção-Geral e das inspecções regionais portuguesas e remetida por estes ao Sindicato dos Inspectores do Trabalho, ou por autorização concedida pelo sócio para débito na respectiva conta bancária.

2 — Compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, fixar formas de pagamento diversas das previstas no número anterior.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pela direcção, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que a direcção teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;
b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
c) Suspensão até 12 meses;
d) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar prevista na alínea *c*) poderá ser aplicada aos sócios que:

a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

a) A ausência de antecedentes disciplinares;
b) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 20 dias úteis.
2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e as normas estatutárias e regulamentares violadas.
3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito e enviada ao sócio por carta registada com aviso de recepção, no prazo de cinco dias úteis contados sobre a data de conclusão da fase preliminar.
4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contados sobre a data da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.
5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 20 dias úteis, contados sobre a data de apresentação da defesa.
6 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio, com a indicação dos factos que a determinaram.
7 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das deliberações da direcção cabe, sempre, recurso para a comissão de recursos que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral, no prazo de cinco dias úteis contados da respectiva notificação.
2 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar no prazo de 20 dias úteis.
3 — As deliberações tomadas pela comissão de recursos são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

a) A assembleia geral;
b) A direcção;
c) O conselho fiscal;
d) A comissão de recursos.

2 — Os membros dos órgãos do Sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.
3 — A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos, por forma a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.
4 — A mesa da assembleia geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.
5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.
6 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.
7 — A assembleia geral pode revestir o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;
b) Assembleia geral extraordinária;
c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por proposta da direcção ou por 20 % dos associados;
c) Aprovar o regulamento interno;
d) Deliberar sobre a declaração de greve, por proposta da direcção ou por 20 % dos associados;
e) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;
f) Deliberar, por proposta da direcção, a filiação do Sindicato como membro de organizações nacionais ou internacionais, bem como a manutenção ou abandono da respectiva qualidade;
g) Aprovar os símbolos do Sindicato, designadamente, o seu emblema;
h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
i) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
j) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;
k) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;
l) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam submetidas pela direcção, ou 20 % dos associados, no âmbito das respectivas competências.

Artigo 31.º

Sessões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente, no decurso do mês de Março para efeitos do previsto nas alíneas *i*) e *j*) do artigo anterior e a sua convocação compete ao presidente da respectiva mesa por sua iniciativa ou a pedido da direcção.
2 — Para o exercício da competência definida no artigo anterior, a convocação deverá ser efectuada com a antecedência mínima de 30 e máxima de 60 dias, contados da data de realização da assembleia geral.
3 — A convocação da assembleia geral extraordinária compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou de 200 associados.
4 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos.
5 — A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos 15 dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma a que se realize no prazo máximo de 30 dias após aquele prazo.
6 — Nas sessões extraordinárias é vedado discutir ou deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.
7 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito com o mínimo de 60 dias de antecedência.
8 — A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral por carta registada dirigida a todos os delegados, afixada nos locais onde funcionem os serviços de inspecção e publicitação no *site* do Sindicato e com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.
9 — A assembleia geral funcionará à hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de associados.
10 — As assembleias gerais não funcionarão para além de oito horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes, até ao termo da 1.ª hora da sessão.
11 — Para efeitos do disposto na alínea *b*) do artigo anterior, as deliberações deverão ser tomadas por maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia.
12 — Para efeitos do disposto na alínea *e*) do artigo anterior, as deliberações deverão ser tomadas por três quartos dos associados em efectividade.

SECÇÃO III

A mesa da assembleia geral

Artigo 32.º

Composição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.
2 — A mesa da assembleia geral rege-se por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 33.º

Competência da mesa da assembleia geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral;
b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal;
d) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas;
e) Promover a realização de eleições, providenciar todos os meios materiais necessários e zelar pela regularidade das mesmas;
f) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;
g) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral;
b) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral;
c) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;

d) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de algum dos seus elementos;

e) Presidir à comissão de recursos;

f) Designar a data e convocar a assembleia geral eleitoral.

SECÇÃO IV

A direcção

Artigo 34.º

Composição

A direcção do Sindicato será constituída por cinco membros que desempenharão as funções de presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e um vogal, cabendo ao presidente a distribuição de tarefas.

Artigo 35.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das actividades do Sindicato.

2 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos e perante a assembleia geral, à qual deverão prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

3 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do vice-presidente.

4 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

5 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de dois anos e termina com o dos restantes órgãos, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

6 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

7 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.

8 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

9 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

10 — O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 36.º

Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;

b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

d) Propor a declaração de greve à assembleia geral;

e) Exercer as funções disciplinares estatutariamente previstas;

f) Denunciar, negociar e outorgar protocolos;

g) Prestar à assembleia geral e aos associados todas as informações solicitadas;

h) Gerir os fundos do Sindicato;

i) Decidir da admissão de sócios, nos termos dos estatutos;

j) Decidir e promover a aplicação de processo disciplinar;

k) Apresentar ao conselho fiscal, para recolha de parecer, o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente;

l) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;

m) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

n) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;

o) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

p) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;

q) Celebrar acordos colectivos de trabalho.

2 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar a direcção;

c) Despachar os assuntos correntes;

d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;

e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

3 — Compete ao vice-presidente da direcção, em especial:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

4 — Compete ao secretário da direcção, em especial:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Redigir as actas das reuniões de direcção;

c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

5 — Compete ao tesoureiro da direcção, em especial:

a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários, e as contas do exercício;

b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;

c) Conferir os valores existentes e património do Sindicato.

6 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

SECÇÃO V

O conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 38.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal funcionará na sede do Sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

2 — O conselho fiscal só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as suas deliberações serão tomadas pela maioria dos presentes.

3 — Em caso de empate o presidente do conselho fiscal tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competência do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Compete ao conselho fiscal, em especial:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens;

c) Apresentar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário, até 25 de Março e 25 de Novembro, respectivamente;

d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos rectificativos que lhe sejam apresentados;

e) Apresentar à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato.

SECÇÃO VI

A comissão de recursos

Artigo 40.º

Composição

A comissão de recursos é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, por um associado designado pelo recorrente e por um terceiro associado, escolhido por acordo entre os dois primeiros.

Artigo 41.º

Comissão de recursos

1 — A comissão de recursos funcionará na sede do Sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

2 — Em caso de impossibilidade do acordo previsto no artigo anterior, o presidente da assembleia geral tem voto de qualidade.

3 — A comissão de recursos só poderá reunir desde que estejam presentes a totalidade dos seus elementos e deliberará por unanimidade.

Artigo 42.º

Competência da comissão de recursos

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos das decisões da direcção que apliquem sanções ou que recusem a admissão no Sindicato.

2 — A comissão de recursos aprecia os recursos em última instância.

CAPÍTULO VI

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 43.º

Estrutura sindical

A estrutura sindical é composta pelos delegados sindicais.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 44.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles e a direcção do Sindicato.

Artigo 45.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;

c) Não integre a mesa da assembleia geral ou a direcção.

Artigo 46.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho, e compete aos respectivos trabalhadores no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao presidente da mesa da assembleia geral, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral comunicará, no prazo de cinco dias, à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto a todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho e informará o eleito.

Artigo 47.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, em especial:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;
c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, comunicando à direcção todas as irregularidades detectadas;
d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;
e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e transmitir toda a informação do sindicato, nomeadamente a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;
f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo eleitoral realizado no seu local de trabalho;
g) Cooperar com a direcção a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;
i) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo de vacatura do cargo.

Artigo 48.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.
2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.
3 — São fundamentos da destituição do delegado sindical:

a) Não reunir as condições de elegibilidade;
b) Ter pedido a demissão do cargo;
c) Pedir a demissão de sócio do Sindicato;
d) Ser-lhe aplicado qualquer sanção disciplinar;
e) Ter sido eleito para a mesa da assembleia geral ou para a direcção.

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 49.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.
2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral.
3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

Artigo 50.º

Horário de funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações locais, terão início às 9 horas e 30 minutos e encerrarão às 16 horas e 30 minutos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto os de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato há mais de seis meses, antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
b) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;
c) Se encontrem na situação de comissão de serviço público.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Organização

1 — Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições;
b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do n.º 5 do artigo 29.º;
c) Organizar os cadernos de recenseamento;
d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;
e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;
f) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2 — Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.
3 — Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do Sindicato pelas diferentes candidaturas.

Artigo 53.º

Organização

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições.

2 — Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho a parte que lhe disser respeito.

3 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes à sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral.

Artigo 54.º

Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias antecedência.

2 — Em cada um dos locais onde funcionem os serviços de inspecção dever-se-á proceder à afixação da data das eleições.

3 — A publicitação será, ainda, feita por publicação no *site* do Sindicato e num jornal diário nacional.

Artigo 55.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidaturas serão apresentadas conjunta e simultaneamente, abrangem obrigatoriamente todos os corpos gerentes e terão de ser subscritas por um mínimo de 20 sócios.

3 — Por cada membro efectivo dos corpos gerentes será eleito um suplente, que só assumirá funções nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efectivos, salvo no caso do presidente que será sempre substituído pelo correspondente vice-presidente.

4 — As listas deverão, na medida do possível, ser representativas das várias regiões do País.

5 — A direcção apresentará uma lista de candidatos, sem necessidade de ser subscrita pelos sócios, que obrigatoriamente manterá, caso não apareçam outras listas concorrentes.

6 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, local de trabalho e categoria profissional.

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidatura será feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias.

Artigo 56.º

Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nos dois dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo previsto no número anterior pela sua afixação na sede do Sindicato e em cada um dos locais onde funcionem os serviços de inspecção.

Artigo 57.º

Composição da comissão eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para os órgãos sociais, será constituída a comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante de cada um das listas concorrentes à mesa da assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal.

2 — No caso do presidente da mesa da assembleia geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão por outro elemento da mesa da assembleia geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral será substituído na respectiva comissão por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 58.º

Atribuições da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1) Acompanhar todo o processo eleitoral;

2) Solicitar à mesa da assembleia geral todos os esclarecimentos que entender necessários;

3) Apresentar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral;

4) Emitir parecer, a pedido da mesa da assembleia geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Acto eleitoral

Artigo 60.º

Boletins de voto

1 — Cada boletim de voto conterá, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada um quadrado.

2 — Os boletins de voto serão enviados aos eleitores, através dos delegados sindicais, até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

3 — Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local bem visível, as listas concorrentes e respectiva composição.

Artigo 61.º

Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto que:

a) Tenham assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto no seu local de trabalho, a quem compete lavrar e assinar a respectiva acta.

4 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sócios terão de se dirigir pessoalmente ou por escrito à mesa da assembleia geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos.

4 — A mesa da assembleia geral procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material para o voto e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

5 — Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral a cada uma das respectivas mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

6 — O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível, número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutro, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

Artigo 64.º

Apuramento de votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão, de imediato, os resultados após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral.

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão na posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

Artigo 65.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral nos três dias posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4 — A mesa da assembleia geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do Sindicato.

5 — Considerado o referido recurso procedente, a assembleia geral determinará a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde se considerou ter havido irregularidades.

Artigo 66.º

Acto de posse

A posse dos membros eleitos para os órgãos sociais será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante nos 30 dias subsequentes ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 67.º

Dúvidas e omissões

A resolução de casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral, ouvida a comissão eleitoral.

SECÇÃO IV

Artigo 68.º

Voto por correspondência

Em quaisquer outras situações que impliquem o voto dos associados, de acordo com o previsto nos presentes estatutos, é permitido o voto por correspondência, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Da destituição ou demissão

Artigo 69.º

Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Gestão financeira

SECÇÃO I

Receitas e despesas do sindicato

Artigo 70.º

Receitas e despesas do sindicato

1 — As receitas do sindicato são constituídas por:

a) As quotas dos sócios;
b) As doações ou legados;
c) Os juros de depósitos;
d) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 71.º

Gestão global de receitas e despesas

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos obrigarão o Sindicato.

SECÇÃO II

Competência orçamental

Artigo 72.º

Competência orçamental

Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato, sob parecer do conselho fiscal.

Artigo 73.º

Orçamentos

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com o seguinte princípio fundamental:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscal, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se os orçamentos não forem aprovados, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 74.º

Revisão dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos anualmente pela assembleia geral extraordinária convocada para o efeito.

Artigo 75.º

Extinção ou dissolução e liquidação de bens patrimoniais

Em caso de extinção ou dissolução deste Sindicato, os bens patrimoniais reverterão para a entidade que a mesma assembleia venha a deliberar, não podendo os respectivos bens serem distribuídos pelos associados.

Artigo 76.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 77.º

A assembleia constituinte

1 — A assembleia constituinte é constituída por todos os inspectores do trabalho presentes ou representados, na data e hora designada, e publicitada para a sua realização.
2 — A mesa da assembleia constituinte é formada pelo presidente e dois vogais, eleitos no acto.
3 — A mesa da assembleia constituinte exerce as funções da direcção até às primeiras eleições a realizar no prazo de um ano após publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego.*
4 — A mesa da assembleia constituinte extingue-se com a posse da mesa da assembleia geral.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 128 do livro n.º 2.

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público — Estatutos.

Estatutos aprovados em Assembleia constituinte realizada em 29 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Estado e de Entidades do Sector Público, daqui em diante designada por Federação, é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de profissionais do Estado e de entidades do sector público, bem como de trabalhadores sujeitos a um regime de direito público que a ela livremente adiram, quaisquer que sejam as suas funções ou categorias e qualquer que seja a natureza dos seus vínculos.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — A Federação desenvolve a sua actividade em todo o território nacional.
2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais e trabalhadores da administração central, regional e local, bem como, profissionais das entidades do sector público que trabalhem no estrangeiro na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede na cidade do Porto.

Artigo 4.º

Sigla e símbolo

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FSTEESP.
2 — O símbolo da Federação será aprovado na primeira reunião da direcção.

CAPÍTULO II

Dos princípios

Artigo 5.º

Dos princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores portugueses.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente de sexo, raça e opções político-partidárias e religiosas.

Artigo 7.º

Unidade sindical

A Federação defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição das garantias, direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.
2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de, livremente, exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, fincando assegurado aos sindicatos e trabalhadores filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa, à expressão de defesa de ideias e opiniões próprias.
3 — É garantido o direito de tendência nos termos estatutários.

Artigo 9.º

Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

1 — A Federação defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível nacional e internacional, pelo que poderá estabelecer relações com outras organizações sindicais nacionais e estrangeiras, especialmente de profissionais do Estado e de utilidade pública, na base de apoio mútuo, de absoluta igualdade e não interferência nos assuntos internos de cada uma.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais, por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 11.º

Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Aprofundar a solidariedade entre todos os trabalhadores e, em especial, entre profissionais do Estado e de entidades do sector público, desenvolvendo a sua consciência social, sindical e politica;

d) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados;

e) Estudar todas as questões que interessem aos filiados e procurar soluções para elas;

f) Defender o estado de direito democrático.

Artigo 12.º

Competências

a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical a nível dos sectores que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;

b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participação na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nelas inscritos;

c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações e trabalhadores inscritos, por iniciativa própria ou quando solicitados para o efeito por organizações ou organismos oficiais;

d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos filiados;

e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores e dos sindicatos inscritos;

f) Participar nos organismos relacionados com o sector que represente e de interesse para os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Do estatuto do filiado

Artigo 13.º

Filiação

Podem requerer e ser filiados na Federação todos os sindicatos bem como os trabalhadores que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º dos presentes Estatutos e segundo a lei sindical.

Artigo 14.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito.

2 — A filiação de sindicatos deve ser acompanhada dos seguintes documentos:

a) Exemplar dos Estatutos do sindicato;

b) Declaração de adesão conforme as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

c) Acta de eleição dos corpos gerentes;

d) Últimos orçamento e relatório de contas aprovados;

e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato ou associação, uniões, secções e comissões.

Artigo 15.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deve ser sempre tomada por unanimidade e ser objecto de rectificação pela assembleia geral, na primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa da filiação pela direcção, o sindicato ou trabalhador interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião de assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 16.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições fixadas nos presentes Estatutos;

b) Participar activamente na vida da Federação;

c) Exprimir, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se insiram no âmbito dos seus objectivos;

d) Participar ordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos trabalhadores do Estado e de utilidade pública e de mais profissionais globalmente afins do Estado e de utilidade pública;

e) Tornar públicas, quando o entendam, mas sempre no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da Federação;

f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios fundamentais consagrados no artigo 5.º dos Estatutos;
g) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
h) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação.

Artigo 17.º

Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informado;
b) Cumprir e fazer cumprir os Estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
c) Representar os candidatos aos órgãos dirigentes da Federação;
d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos ou trabalhadores, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação, no exercício das suas competências;
e) Os sindicatos filiados devem comunicar à direcção, no prazo mínimo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos Estatutos, bem assim o resultado das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
f) Os sindicatos filiados devem enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
g) Pagar regularmente as quotizações.

Artigo 18.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os filiados e associados que se retirarem ao abrigo da alínea *a*) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização.

Artigo 19.º

Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão.

CAPÍTULO V

Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

Artigo 20.º

Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais de profissionais que desenvolvam actividades na área dos trabalhadores do Estado e de entidades do sector público;
b) O acordo de cooperação de onde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 16.º e 17.º dos presentes Estatutos, com excepção dos referidos nas alíneas *a*) e *g*) do artigo 16.º ou dos que não sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização concretamente em causa, ou com qualquer outra legislação aplicável;
c) A Federação, através da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o número anterior cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade;
d) Os acordos de cooperação, concretamente celebrados, podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou parte dos sindicatos ou grupos de trabalhadores nela filiados.

Artigo 21.º

Direito de participação

Às organizações filiadas à Federação é reconhecido o direito de participação, como observadoras, sem prejuízo do artigo anterior, nas assembleias previstas nos presentes Estatutos, podendo ser convidadas para as reuniões de direcção que debatam assuntos previstos no acordo de cooperação celebrado com a Federação.

Artigo 22.º

Condições e competências de celebração de acordos

A celebração de acordos associando uma qualquer organização à acção da Federação, bem como a sua denúncia, são da competência da direcção, aplicando-se, com as devidas adaptações, os procedimentos previstos nos artigos 14.º, 15.º, 18.º e 19 dos presentes Estatutos.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Tipo de penalidades

As infracções às regras estabelecidas nestes Estatutos e nos regulamentos e, bem assim, às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

a) Advertência;
b) Advertência registada;
c) Censura;
d) Suspensão até três meses;
e) Suspensão até um ano;
f) Demissão.

Artigo 24.º

Aplicação das penas

1 — A aplicação das penas compete à direcção, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos da Federação e dos associados e, bem assim, àqueles que injuriem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço da Federação e dentro das respectivas funções.

Artigo 25.º

Garantia de defesa do associado

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar aberto especialmente para esse fim.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar é da competência da direcção sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora a quem compete a organização do processo.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio da nota de culpa donde conste a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O associado acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias a contar da data de notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até três testemunhas.

5 — A comissão disciplinar e fiscalizadora apresentará à direcção, no prazo máximo de 30 dias, a proposta de decisão.

Artigo 27.º

Prazos no processo disciplinar

O poder disciplinar prescreve se não for exercido no prazo de um ano a contar da data em que os factos imputados forem cometidos pelos associados.

Artigo 28.º

Recurso do processo disciplinar

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 29.º

Órgãos

São órgãos da Federação: a assembleia geral, a direcção e a comissão disciplinar e fiscalizadora.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada um dos sindicatos, bem como dos representantes dos trabalhadores directamente filiados na Federação, agrupados por natureza de serviço.

3 — Cada sindicato ou de representantes de trabalhadores agrupados, será representado por delegados indicados para esse fim e nos termos dos respectivos Estatutos e nos seguintes termos: 6 delegados por sindicato ou grupo de trabalhadores até 5000 sócios, 12 delegados por sindicato até 10 000 sócios e 24 delegados por sindicato com mais de 10 000 sócios.

Artigo 31.º

Competências

À assembleia geral compete:

a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;

b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;

c) Proceder à alteração dos Estatutos;

d) Deliberar sobre fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;

e) Eleger a sua mesa, a direcção e a comissão disciplinar e fiscalizadora, nos termos destes Estatutos e do regulamento eleitoral;

f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos Estatutos;

g) Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer da comissão disciplinar e de fiscalização, bem como o orçamento;

h) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pela comissão disciplinar e fiscalizadora;

i) Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre órgãos da Federação ou entre qualquer um destes e os sindicatos ou grupos de trabalhadores filiados;

j) Ratificar a decisão de aceitação ou recusa por parte da direcção dos pedidos de filiação;

l) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção;

m) Definir as formas de exercício de tendência;

n) Aprovar por voto secreto a substituição de membros da direcção nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 42.º;

o) Decidir dos recursos previstos no artigo 28.º;

p) Aprovar o regulamento eleitoral, sob proposta da direcção ou pelo menos 25 % dos membros da assembleia geral;

q) Substituir a mesa por incumprimento dos seus deveres e competências estatutárias. Neste caso, a reunião será conduzida interinamente por uma mesa *ad hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

Artigo 32.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vogal e um suplente.

2 — O mandato da mesa será por quatro anos.

Artigo 33.º

Competências da mesa

1 — Convocar a assembleia geral eleitoral, através de carta registada ou outro meio que garanta prova de envio, enviada a cada um dos associados coma antecedência mínima de 30 dias, incluindo o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

2 — Organizar e acompanhar o processo eleitoral de acordo com os Estatutos e o regulamento eleitoral.

3 — Convocar as reuniões ordinárias da assembleia geral, através de carta registada ou outro meio que garanta prova de envio, enviada a cada um dos associados com antecedência mínima de 15 dias, indicando o dia, a hora e o local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

4 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através do meio considerado mais eficaz.

5 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos do n.os 1 e 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

a) A direcção o considere necessário;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos ou grupos de trabalhadores filiados.

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos ou grupos de trabalhadores.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea *b*) do n.º 2 não se realizar por ausência dos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

Artigo 35.º

Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 29.º

Artigo 36.º

Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 37.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por mais de 50 % dos delegados presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 38.º

Natureza composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composta por:

a) Um presidente;

b) Seis vice-presidentes por cada sindicato membro ou grupo de trabalhadores com mais de 10 000 sócios;

c) Três vice-presidentes por cada sindicato membro ou grupo de trabalhadores com entre 5000 e 10 000 sócios;

d) Dois vice-presidentes por cada sindicato até 5000 sócios;

e) Um mínimo de 30 vogais e 5 suplentes.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os restantes membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos em lista completa de acordo com o número anterior subscrita pelos sindicatos membros e grupos de trabalhadores ou um mínimo de 25 % dos delegados.

4 — O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

Artigo 39.º

Competência

À direcção compete em especial:

a) Representar a Federação em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;

c) Dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes Estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado, respeitando os princípios do duplo cabimento e dos duodécimos, este último nas rubricas a ele sujeitas;

f) Submeter à apreciação da mesa da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;

g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação, nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos e grupos de trabalho aderentes;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados da Federação, de acordo com as disposições aplicáveis.

Artigo 40.º

Do funcionamento da direcção

1 — A direcção funciona de acordo com os Estatutos e o regulamento interno apresentado sob proposta do presidente ou pelo menos de 25 % dos membros da direcção.

2 — O regulamento interno é aprovado em reunião de direcção ou em assembleia geral.

3 — Para efeitos do número anterior o regulamento interno deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção e as respectivas competências por esta delegados.

4 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, duas vezes por ano e extraordinariamente a requerimento do presidente, de qualquer um dos vice-presidentes ou da comissão disciplinar e fiscalizadora.

5 — As suas deliberações são tomadas por maioria relativa simples dos seus membros presentes devendo ser lavrada acta de cada reunião.

6 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e de acordo com o regulamento interno.

Artigo 41.º

Convocatória

As reuniões da direcção serão convocadas pelo presidente, com a antecedência mínima de uma semana, através de carta dirigida a cada um dos membros da direcção indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Em caso de urgência poderá ser convocada com 48 horas de antecedência.

Artigo 42.º

Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representação na direcção, elas deverão ser comunicadas à direcção, nos termos da alínea *d*) do artigo 17.º destes Estatutos.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

3 — O caso de cessação de funções aprovada nos termos do número anterior, ou demissão de qualquer dos seus membros, a direcção do respectivo sindicato membro poderá substituir os seus representantes na direcção mediante proposta a ser ratificada na próxima assembleia geral por maioria simples e voto secreto.

Artigo 43.º

Assinaturas

Para todos os efeitos legais, designadamente operações bancárias, contratos, convenções e contratos colectivos, obriga a Federação duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou em quem este expressamente delegar.

SECÇÃO IV

Comissão disciplinar e fiscalizadora

Artigo 44.º

Natureza, composição e mandato

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião a comissão designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração do mandato da direcção.

Artigo 45.º

Competência

Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora:

a) Acompanhar a contabilidade da Federação;

b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;

c) Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;

d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos Estatutos.

Artigo 46.º

Reuniões

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora reunirá ordinariamente duas vezes por ano para elaboração de pareceres sobre as contas e orçamento e extraordinariamente mediante convocatória do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada acta.

CAPÍTULO VIII

Dos fundos

Artigo 47.º

Fundos

Constituem fundos da Federação:

a) As quotizações definidas pelos sindicatos;

b) As receitas extraordinárias;

c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;

d) As receitas provenientes de serviços prestados;

e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 48.º

Quotas

A quotização é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

Artigo 49.º

Orçamento

1 — A direcção deverá, até 31 de Março de cada ano, submeter o orçamento à aprovação da assembleia geral.

2 — O orçamento deverá ser enviado aos sindicatos e grupo de trabalhadores filiados até 16 dias antes da data da realização da assembleia geral que o apreciará.

CAPÍTULO IX

Da fusão e da dissolução da Federação

Artigo 50.º

Competência

A fusão ou dissolução da Federação só poderá ser deliberada em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 51.º

Deliberação

As deliberações relativas à fusão ou dissolução da Federação terão de ser aprovadas por delegados dos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos, dos delegados inscritos na assembleia geral.

Artigo 52.º

Liquidação e destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, bem como definir o destino dos seus bens, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 53.º

Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes Estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 54.º

Revisão

Os presentes Estatutos poderão ser revistos extraordinariamente, pelo órgão respectivo, sempre que uma nova organização pretenda aderir à Federação, abrindo-se também lugar nos órgãos sociais à sua representação.

Artigo 55.º

Eleição de órgão e direcção transitória

1 — Com a aprovação dos presentes Estatutos pela assembleia constituinte deverão ser, simultaneamente, eleitos todos os órgãos da Federação nele previstos.

2 — Os órgãos da Federação eleitos nos termos do número anterior, iniciarão funções 30 dias após o registo destes Estatutos no ministério responsável pela área laboral.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos a Federação será dirigida pela comissão instaladora.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 128 do livro n.º 2.

Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração

Alteração aprovada em conselho geral realizado em 14 de Abril de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e, na sua área ou âmbito, exerçam a actividade profissional em:

a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;
b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, casas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;
c) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e institutos de investimento e de gestão da dívida pública.

2 — Poderão ainda filiar-se no Sindicato dos Bancários do Centro os trabalhadores que:

a) Exerçam a sua actividade profissional em organizações que agrupem as entidades mencionadas no número anterior;
b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, exerçam a sua actividade profissional nas instituições e entidades referidas na alínea anterior e no n.º 1 deste artigo.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Coimbra.

2 — A área de jurisdição do Sindicato compreende os distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

3 — O Sindicato tem delegações na Guarda, em Leiria e em Viseu.

a) O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, atendendo à vontade expressa dos trabalhadores interessados, subdelegações noutras localidades.
b) As delegações e subdelegações reger-se-ão por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelo secretariado da respectiva secção regional e aprovado em conselho geral.

Artigo 3.º

Fins

1 — O Sindicato, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;

b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral e lutar pela progressiva criação de condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;

c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

d) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

f) Disponibilizar aos associados os meios de apoio necessários à assistência judiciária, nos termos do regulamento do Gabinete Jurídico do Sindicato a aprovar pela direcção;

g) Prestar assistência médica, medicamentosa e social, através dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nos termos do seu regulamento;

h) Pugnar pelo controlo da aplicação das provisões destinadas à cobertura dos fundos de pensões;

i) Intervir, no seio da classe trabalhadora, de forma que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;

j) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão.

Artigo 4.º

Competência

1 — Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato, em especial:

a) Propor, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectivos de trabalho, sem prejuízo de poder delegar esta competência numa federação de sindicatos do sector em que o Sindicato esteja filiado;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados enquanto trabalhadores e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;

d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas de trabalho;

e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;

f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;

g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do Conselho Económico e Social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;

h) Promover, gerir e participar em instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestação de serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados, por si ou em colaboração com outras organizações, designadamente cooperativas, que perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos princípios fundamentais do Sindicato;

i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;

j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;

l) Pugnar por uma segurança social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores bancários.

2 — Compete, ainda, ao Sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

3 — Para a realização dos seus fins o Sindicato obriga-se pela assinatura de dois dos membros efectivos da sua direcção sendo uma delas, necessariamente, a do seu presidente, que poderá delegar este poder.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Democracia interna

Na realização dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer acerca da sua actividade quer das organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;

b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia orientada para a progressiva transformação da sociedade;

c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existentes no sector e das tendências político-sindicais com efectiva expressão entre os associados.

Artigo 7.º

Sociedade democrática

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o Sindicato:

a) Defender e participar activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;

b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;

c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;

d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, cumprindo a vontade maioritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

Artigo 8.º

Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 9.º

Símbolo do Sindicato

Os símbolos do Sindicato são a bandeira e o emblema, aprovados em conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 10.º

Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

Artigo 11.º

Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado e acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização do desconto da quota sindical.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos.

3 — A direcção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de cinco dias.

2 — O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.

3 — O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do Sindicato em duplicado, entrega da qual será passado recibo. A direcção remeterá o respectivo processo à mesa da assembleia geral e do conselho geral, no prazo de oito dias úteis, acompanhado das suas alegações, e o conselho geral julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua recepção.

4 — O conselho geral delibera, sobre o recurso, em última instância.

Artigo 13.º

Demissão de sócio

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta

registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes serviços.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 15 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

3 — Durante esse período, o sócio deve ressarcir o Sindicato por todas as despesas efectuadas.

Artigo 14.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

a) Deixe de exercer a actividade profissional ou deixe de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;
b) Solicite a sua demissão nos termos destes estatutos;
c) Tenha sido objecto da sanção disciplinar de expulsão;
d) Deixe de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não faça no prazo de 30 dias após a recepção do aviso.

2 — Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no n.º 1 do artigo 13.º

Artigo 16.º

Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea *d*) do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3 — A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar-se decorrido um ano sobre a data da sanção, e após deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 17.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

a) Tenha passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;
b) Se encontre na situação de licença sem retribuição;
c) Tenha sido requisitado ou nomeado transitoriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

Artigo 18.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Exigir a intervenção da direcção para a correcta aplicação das convenções colectivas de trabalho;
b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direcção;
f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcido dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção colectiva subscrita pela associação sindical, resultantes da sua acção sindical nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;
j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;
l) Requerer a convocatória da assembleia da secção regional, nos termos destes estatutos.

Artigo 19.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
b) Pagar regularmente a quotização;
c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do

direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o Sindicato;

g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho.

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 20.º

Quotização

1 — A quotização mensal é de 1,5 % da retribuição mensal efectiva, incidindo, também, sobre os subsídios de férias e de Natal.

2 — A quotização mensal devida pelos sócios na situação de invalidez, ou invalidez presumível, é de 1,5 % dos montantes globais da pensão efectivamente recebida, abrangendo as diuturnidades e anuidades e, nos meses em que forem recebidos, o subsídio de Natal e o 14.º mês.

3 — Compete ao conselho geral, sob proposta da direcção, fixar valores inferiores aos decorrentes da aplicação dos n.os 1 e 2.

4 — A retribuição mensal efectiva será a definida no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 21.º

Cobrança da quotização

1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas *b*) e *c*) do artigo 17.º poderão liquidar directa e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o processamento desses descontos, através das entidades ou instituições onde prestem serviço nos termos do número anterior.

Artigo 22.º

Isenção do pagamento de quota

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designadamente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

a) Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;

b) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra actividade remunerada;

c) Se encontre preso por motivo da sua actuação legítima como sócio do Sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidas por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho disciplinar, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o conselho disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;
b) Suspensão até 12 meses;
c) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar referida na alínea *c*) é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar, e poderá ser aplicada aos sócios que:

a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;

b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou de qualquer forma apelem ao desrespeito dessas deliberações;

c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;

d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;

e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato ou pelos SAMS, de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato ou aos SAMS, por serviços que por estes lhes forem prestados;

f) Exerçam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o Sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

a) A ausência de antecedentes disciplinares;
b) Confissão espontânea da infracção;
c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo, ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

5 — O sócio tem o direito de assistir à instrução do processo.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das deliberações do conselho disciplinar cabe, sempre, recurso para o conselho geral que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral e do conselho geral dentro de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — O recurso tem efeitos suspensivos, e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da sua interposição.

3 — As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Os órgãos centrais

Artigo 28.º

Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

a) A assembleia geral;
b) O conselho geral;
c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
d) A direcção;
e) O conselho fiscalizador de contas;
f) O conselho disciplinar.

2 — Os membros dos órgãos centrais do Sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais previstos nestes estatutos.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.

3 — A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.

4 — *a*) A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

b) A mesa da assembleia geral e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.

5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6 — A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, a direcção, o conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplinar;

b) Deliberar, sob proposta do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

c) Deliberar sobre a declaração de greve superior a cinco dias;

d) Deliberar, sob proposta do conselho geral, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;

e) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;

f) Deliberar sobre a alienação de bens imóveis;

g) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral, pela direcção ou 10 % dos associados, no âmbito das respectivas competências.

Artigo 31.º

Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 67.º

Artigo 32.º

Sessões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício da competência definida na alínea *a*) do artigo 30.º

2 — A assembleia geral reunirá a convocação do presidente da MAG/CG e a requerimento do conselho geral, da direcção ou de 200 associados.

3 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos de forma objectiva, a qual não poderá ser modificada.

4 — A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

5 — A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, um jornal.

6 — Para o exercício da competência definida no n.º 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

SECÇÃO III

O conselho geral

Artigo 33.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, em efectividade de funções, pelo presidente, secretário e tesoureiro da direcção.

2 — O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 34.º

Eleição dos representantes ao conselho geral

1 — O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no artigo anterior será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento por excesso, e deverá ser apurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral com a antecedência mínima de 60 dias antes da realização do acto eleitoral.

2 — Em simultâneo com a realização da assembleia geral prevista na alínea *a*) do artigo 30.º realizar-se-á a assembleia de secção para a eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral e preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do número anterior, por voto directo e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes a média mais alta do método de Hondt.

3 — Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

4 — Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

5 — O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de quatro anos.

Artigo 35.º

Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

a) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos, bem como autorizar a assinatura do acordo final respectivo, sem prejuízo de poder delegar esta competência na Federação dos Sindicatos do Sector, conforme o estabelecido na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 4.º;

b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direcção ou por 10 % dos associados;

c) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;

d) Propor à assembleia geral o ingresso, a manutenção ou o abandono do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;

e) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

f) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção;

g) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

h) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a um dia e até cinco dias, sob proposta da direcção;

i) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a cinco dias, por sua iniciativa ou por proposta da direcção;

j) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 25.º;

k) Deliberar, sem recurso, de penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;

l) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;

m) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direcção;

n) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção;

o) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;

p) Apreciar e votar o relatório e contas apresentado pela direcção e respectivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;

q) Aprovar o seu regulamento interno e de quaisquer outros órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;

r) Sancionar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;

s) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;

t) Criar, sob proposta da direcção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 102.º a 104.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;

u) Aprovar os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

v) Deliberar sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

x) Resolver, em última instância, os eventuais diferendos entre os órgãos do Sindicato.

2 — Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contrair empréstimos e a adquirir, construir ou onerar bens imóveis;

b) Dar parecer, ouvido o conselho fiscalizador de contas, à proposta da direcção para alienação de bens imóveis, a submeter à assembleia geral;

c) Resolver, em última instância, os diferendos existentes entre os órgãos do Sindicato e os associados quando haja violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes;

d) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do Sindicato, no âmbito das suas competências;

e) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, três quartos dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da Federação de Sindicatos do Sector.

§ único. Sempre que desta eleição não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por excesso;

f) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, os representantes do Sindicato dos Bancários do Centro ao congresso da UGT — União Geral de Trabalhadores, conforme as normas constantes do regimento do congresso.

Artigo 36.º

Reuniões e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reunirá sempre que necessário ou pelo menos uma vez por ano, convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que não poderá ser modificada.

3 — A convocação do conselho geral será feita nos cinco dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma que se realize entre o 8.º e o 10.º dia útil subsequente ao envio da convocatória.

4 — A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, da hora e do local de funcionamento e da respectiva ordem de trabalhos, bem como publicitada no sítio do Sindicato na Internet e em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na localidade da sede do Sindicato.

5 — O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Regimento, votação e deliberações do conselho geral

1 — O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2 — As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para exercício das competências definidas nas alíneas *f*), *g*), *j*), *k*), *l*), *o*) e *t*) do n.º 1 do artigo 35.º, o voto será directo e secreto.

3 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, excepto para o exercício das competências definidas nas alíneas *h*) e *p*) do n.º 1 do artigo 35.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5 — Serão nulas e inexecutáveis as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6 — Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, excepto as constantes nas alíneas *l*) e *n*) do n.º 1 e na alínea *c*) do n.º 2 do artigo 35.º

SECÇÃO IV

A mesa da assembleia geral e do conselho geral

Artigo 38.º

Mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um suplente, sendo eleita quadrienalmente.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo 1.º secretário e, no impedimento deste, pelo 2.º secretário.

3 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 39.º

Competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;
b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;
c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar;
d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;
e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;
f) Supervisionar e coordenar a actividade das mesas de voto;
g) Promover a confecção e a distribuição, simultânea e atempada, aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o n.º 4 do artigo 78.º;
h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;
i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;
b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
c) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;
e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;
f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
h) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto;
i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Suprir os impedimentos do presidente, conforme o n.º 2 do artigo 38.º;
b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;
c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
d) Elaborar as actas e os projectos de actas da assembleia geral e do conselho geral, respectivamente;
e) Passar certidões de actas aprovadas, sempre que requeridas;
f) Elaborar as actas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
g) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 40.º

Reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

2 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efectividade de funções, devendo lavrar actas das suas reuniões.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

SECÇÃO V

A direcção

Artigo 41.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e a coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

3 — A direcção é composta por nove membros efectivos, dos quais, pelo menos, um será afecto à gestão dos SAMS, e dois suplentes.

4 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

5 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente a convocação do seu pre-

sidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

6 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

7 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício, e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

Artigo 42.º

Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;

b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;

e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho sem prejuízo de esta competência poder ser delegada numa federação de sindicatos do sector. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorização para a assinatura do acordo final das convenções ou protocolos;

f) Designar, de entre os seus membros, os representantes no secretariado da federação de sindicatos do sector;

g) Nomear, de entre os seus membros, um quarto dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da federação de sindicatos do sector.

§ único. Sempre que desta nomeação não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por defeito;

h) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas, com vista ao exercício das suas competências;

i) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;

j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expressa na respectiva acta;

k) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;

l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário, com a observância da legislação em vigor;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados do respectivo relatório de actividade e remetê-los ao conselho geral;

n) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;

o) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;

p) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das secções regionais, para fins consultivos;

q) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

s) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;

t) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contracção de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;

u) Propor à assembleia geral, com o parecer do conselho geral e depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas, a alienação de bens imóveis;

v) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 102.º;

x) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos bem como os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

z) Participar num serviço de assistência médico-social de cariz nacional e num instituto de estudos, sem prejuízo de poder delegar essas competências numa federação de sindicatos do sector.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir ou participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar a direcção;

c) Despachar os assuntos correntes;

d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;

e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

5 — Compete, em especial, ao secretário da direcção:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Redigir as actas das reuniões de direcção;

c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

6 — Compete, em especial, ao secretário substituto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7 — Compete, em especial, ao tesoureiro da direcção:

a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários, e as contas do exercício;

b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;

c) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

8 — Compete, em especial, ao tesoureiro substituto da direcção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

SECÇÃO VI

O conselho fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea *a*) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador de contas será o 1.º elemento da lista mais votada.

3 — O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do Sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

4 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto.

3 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos apresentados pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direcção até 25 de Novembro e 25 de Março, respectivamente;

d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a sua recepção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direcção;

e) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

f) Requerer a convocação do conselho geral, nos termos destes estatutos, para o exercício da competência definida na alínea *c*) do n.º 3 deste artigo.

SECÇÃO VII

O conselho disciplinar

Artigo 45.º

Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea *a*) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho disciplinar será o 1.º elemento da lista mais votada.

3 — O conselho disciplinar funcionará na sede do Sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar actas das suas reuniões.

4 — O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros, e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competência do conselho disciplinar

1 — Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto.

2 — Compete ao conselho disciplinar:

a) Proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas sempre com observância do disposto no capítulo IV, «Do regime disciplinar»;

b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direcção e ao arguido em carta registada;

c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 25.º dos estatutos.

CAPÍTULO VI

Das secções regionais

SECÇÃO I

As secções regionais

Artigo 47.º

Secções regionais

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende secções regionais.

2 — Cada distrito da área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro constitui uma secção regional.

3 — Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respectivamente, na sede e nas delegações.

Artigo 48.º

Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais são:

a) A assembleia da secção;
b) O secretariado.

SECÇÃO II

A assembleia da secção

Artigo 49.º

Assembleia da secção

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respectivo âmbito e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do Sindicato.

Artigo 50.º

Competência

1 — Compete à assembleia da secção, por voto directo e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;
b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25 % dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respectiva substituição.

2 — A assembleia da secção reunirá para:

a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respectiva secção;
b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do Sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

Artigo 51.º

Convocação

1 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo respectivo secretário-coordenador, a requerimento:

a) Do secretariado;
b) Da direcção;
c) De 10 % dos associados da secção.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou ao secretário-coordenador, consoante se trate do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.

4 — A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com a indicação do dia, da hora, do local e da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 52.º

Funcionamento

As reuniões da assembleia da secção para o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º funcionarão na delegação respectiva ou em local expresso na convocatória, com observância do seguinte:

a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretariado e presidida pelo secretário-coordenador, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;
c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50 % dos inscritos nas folhas de presença;
d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;
e) À hora marcada para o início será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;
f) Se a reunião não se efectuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos antes de decorrerem seis meses sobre a data da reunião não efectuada.

Artigo 53.º

Deliberação

1 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

SECÇÃO III

O secretariado da secção

Artigo 54.º

Secretariado da secção

1 — O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média

mais alta do método de Hondt. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substituído, a seu pedido por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista.

2 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3 — O secretário-coordenador será o 1.º elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5 — O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário-coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se acta das reuniões.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 2.º destes estatutos e, em especial:

a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;

d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da Secção;

e) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;

f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente ou através dos delegados sindicais;

g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;

h) Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato, em duodécimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;

i) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;

j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;

k) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;

l) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local.

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 56.º

Estrutura sindical

1 — A estrutura sindical é composta:

a) Pelo delegado sindical;
b) Pela comissão sindical de empresa;
c) Pelo secretariado da comissão sindical de empresa.

2 — A estrutura sindical reger-se à por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local de trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direcção do Sindicato.

Artigo 58.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;

c) Não faça parte da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção.

Artigo 59.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho, e compete aos respectivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Se houver contestação, o recurso terá de ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de cinco dias após a recepção do processo, comunicar à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua actividade, com cópia ao secretariado da secção regional, e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de quatro anos.

Artigo 60.º

Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção e os respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;

c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções colectivas de trabalho, comunicando à direcção e aos respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detectadas;

d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;

e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir toda a informação impressa do Sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;

f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;

g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respectivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

i) Colaborar no processo de prestação dos serviços de assistência médico-social, nomeadamente boletins de consulta médica, comparticipações e outra documentação necessária;

j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;

k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;

l) Participar na comissão sindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais efectivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 61.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

SECÇÃO III

A comissão sindical de empresa

Artigo 62.º

Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efectivos da respectiva empresa, na área de jurisdição do Sindicato, sendo um órgão consultivo da direcção.

2 — Os delegados sindicais das Caixas Económicas — Montepios Gerais e Parabancárias constituirão comissão sindical.

3 — Os delegados das instituições de crédito agrícola mútuo da área de jurisdição do Sindicato constituirão comissão sindical.

4 — A sua acção abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respectiva empresa ou empresas, na área do Sindicato.

5 — Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6 — As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respectivo secretariado.

7 — As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do Sindicato, por convocatória da direcção, do secretariado da respectiva comissão ou a requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do Sindicato.

8 — As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de quatro dias.

9 — Cada comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada acta.

Artigo 63.º

Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto directo e secreto;

b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à actividade sindical na empresa;

c) Cooperar com a direcção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa;

d) Dar sugestões à direcção e directrizes de actuação ao respectivo secretariado;

e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;

f) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direcção e ao secretariado da secção regional sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO IV

O secretariado da comissão sindical de empresa

Artigo 64.º

Secretariado da comissão sindical de empresa

1 — O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respectiva comissão e o coordenador da

actividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

Artigo 65.º

Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da respectiva empresa;

b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;

c) Fazer aplicar, no respectivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do Sindicato;

d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;

e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a detecção e recolha de irregularidades a remeter à direcção;

f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direcção ou pelo secretariado da secção regional;

g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 66.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com excepção dos que se encontram abrangidos pela alínea *b*) do artigo 17.º

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

a) A mesa da assembleia geral e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho onde habitualmente os colegas votariam.

b) Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção regional, podendo cada lista concorrente credenciar até dois fiscais.

c) O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar ao das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 67.º, 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 84.º (capítulo VIII).

Artigo 67.º

Horário de funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações regionais terão início à hora de abertura e encerrarão 60 minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 68.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto o de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato mais de seis meses antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal;

c) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaçam o disposto na alínea *c*) do artigo 17.º;

d) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 69.º

Organização

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral, que, nomeadamente, deve:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 6 do artigo 32.º;

c) Organizar os cadernos de recenseamento;

d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;

e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;

g) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2 — Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.

3 — Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do Sindicato pelas diferentes candidaturas.

4 — Apreciar e deliberar sobre o adiamento do acto eleitoral por no máximo 15 dias, havendo razões justificativas, após consulta à comissão de fiscalização eleitoral.

Artigo 70.º

Cadernos de recenseamento

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições. Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo, e em cada local de trabalho será afixada a parte que lhe disser respeito.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes ao da sua afixação para decisão da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 71.º

Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, impreterivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do Sindicato.

Artigo 72.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral e do conselho geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidaturas para o conselho geral serão entregues à mesa da assembleia geral e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 50 associados.

3 — As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, direcção, conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios.

4 — As listas concorrentes à direcção deverão indicar os candidatos a presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro, secretário substituto e o tesoureiro substituto, os três vogais e dois suplentes.

5 — A direcção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

6 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho.

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

Artigo 73.º

Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral e far-se-á no prazo de três dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao 1.º dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral e do conselho geral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 74.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direcção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar.

2 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do Sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 75.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

1) Acompanhar todo o processo eleitoral;

2) Solicitar à mesa da assembleia geral e do conselho geral todos os esclarecimentos que entender necessários;

3) Elaborar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral e do conselho geral;

4) Dar parecer, a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 76.º

Encargos com as candidaturas

O Sindicato comparticipará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

Artigo 77.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Acto eleitoral

Artigo 78.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma rectangular e de cores diferentes: uma para o conselho geral, outra para a mesa da assembleia geral e do conselho geral e para a direcção, outra para o conselho fiscalizador de contas e outra para o conselho disciplinar.

2 — Cada boletim de voto conterá, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral enviará aos eleitores, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral, os boletins de voto.

5 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores boletins de voto suficientes.

6 — Na sede do Sindicato, nas delegações regionais e em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível e por um prazo nunca inferior a oito dias, as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

Artigo 79.º

Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto:

a) Que não obedeçam aos requisitos do artigo anterior;

b) Nos quais tenha assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) Nos quais tenha assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, mesmo que esta desistência tenha sido em favor de outra;

d) Que tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 80.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respectiva acta, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

§ único. Quando não for possível a constituição da mesa de voto, por haver menos de três sindicalizados ou por qualquer outro motivo ponderoso, a votação deverá ser feita através de voto por correspondência, de acordo com o n.º 3 do artigo 82.º dos estatutos, devendo o voto ser enviado para a secção regional respectiva.

Artigo 81.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

Artigo 82.º

Votação

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral e do conselho geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

4 — Relativamente aos sócios na situação de invalidez ou invalidez presumível, a mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá ao envio a cada um do material necessário ao voto por correspondência até oito dias antes da votação.

5 — Os restantes sócios, para exercer o voto por correspondência, têm de dirigir-se pessoalmente ou por escrito à

mesa da assembleia geral e do conselho geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos. A mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material necessário para o voto e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

6 — Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins de envelopes destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral e do conselho geral a cada uma das mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

7 — O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível e número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutro, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

Artigo 83.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax, telegrama, correio electrónico ou outro meio tecnológico os resultados após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão em posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

Artigo 84.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral e do conselho geral nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do Sindicato.

5 — Da deliberação da mesa da assembleia geral e do conselho geral e nos cinco dias imediatos ao da recepção da comunicação do seu teor caberá recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, no prazo de oito dias úteis contados a partir da recepção desse recurso.

6 — Considerado o referido recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades.

7 — Passados os cinco dias referidos no n.º 4 deste artigo, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, esta dar-lhe-á execução.

Artigo 85.º

Acto de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção e para o conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar, bem como para os secretariados das secções regionais, será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral cessante até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 86.º

Dúvidas e omissões

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

CAPÍTULO IX

Da destituição ou demissão

Artigo 87.º

Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respectivo mandato.

4 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

CAPÍTULO X

Serviços de Assistência Médico-Social

Artigo 88.º

Denominação, âmbito, natureza e fins

1 — Os Serviços de Assistência Médico-Social são designados abreviadamente por SAMS-Centro.

2 — Os SAMS-Centro têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende a área de jurisdição do Sindicato.

3 — Os SAMS-Centro visam preencher os fins consignados no artigo 3.º, n.º 2, alínea *g*), destes estatutos.

Artigo 89.º

Beneficiários

1 — Têm direito à sua inscrição nos SAMS-Centro e, como tal, aos benefícios do regime geral os trabalhadores bancários no activo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos, os trabalhadores do Sindicato que paguem as contribuições previstas na alínea *c*) do artigo 98.º, os pensionistas e seus familiares.

2 — Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no regulamento dos SAMS-Centro.

3 — O direito aos benefícios dos SAMS-Centro verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4 — São beneficiários do regime especial dos SAMS-Centro todos os sócios e trabalhadores do Sindicato e seus familiares.

5 — Os direitos aos benefícios prestados pelos SAMS-Centro serão mantidos aos sócios que, apesar de não efectuarem a quotização para o Sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídos no artigo 22.º e aos pensionistas dos sócios falecidos.

Artigo 90.º

Benefícios

1 — Os SAMS-Centro proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou comparticipações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2 — As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio.

Artigo 91.º

Penalidades

1 — Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS-Centro, por actos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutárias e os que intencionalmente defraudarem aqueles Serviços.

2 — O trabalhador bancário é disciplinar e judicialmente responsável pelas infracções cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3 — Independentemente das sanções aplicadas, o trabalhador bancário é obrigado à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

CAPÍTULO XI

Gestão financeira

SECÇÃO I

Receitas e despesas do Sindicato

Artigo 92.º

Receitas e despesas do Sindicato

1 — As receitas do Sindicato são constituídas por:

a) As quotas dos sócios;
b) As contribuições provenientes dos artigos 96.º, n.º 1, alíneas *b*), *c*), *d*) e *e*), e 98.º, n.º 1;
c) As importâncias provenientes das prestações de serviços;
d) Os juros de depósitos;
e) As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;
f) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 93.º

Gestão global de receitas e despesas

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: acção sindical, regime especial e regime geral.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que, nos seus precisos termos, obrigarão o Sindicato.

SECÇÃO II

Competência financeira da acção sindical

Artigo 94.º

Receitas e despesas da acção sindical

1 — As receitas da acção sindical são constituídas por:

a) 1% da quotização sindical;
b) Receitas financeiras correntes;
c) Outras receitas.

2 — As despesas da acção sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

Artigo 95.º

Gestão da acção sindical

A gestão das receitas e despesas da acção sindical, financeiramente autónoma, compete à direcção.

SECÇÃO III

Competência financeira do regime especial

Artigo 96.º

Receitas e despesas do regime especial

1 — As receitas do regime especial são constituídas por:

a) Um terço da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 20.º destes estatutos;
b) 0,5 % da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do Sindicato;
c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
d) Receitas financeiras;
e) Receitas diversas, provenientes de actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime especial:

a) Os gastos com a administração dos postos clínicos;
b) As despesas de acção médico-social e de benefícios;
c) Despesas diversas.

Artigo 97.º

Gestão do regime especial

1 — A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónomo, compete à direcção.
2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência composto por um máximo de cinco elementos, sócios do Sindicato, sendo pelo menos um elemento efectivo da direcção.

SECÇÃO IV

Competência financeira do regime geral dos SAMS-Centro

Artigo 98.º

Receitas e despesas do regime geral

1 — As receitas do regime geral são constituídas por:

a) Contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções colectivas de trabalho;
b) Contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções colectivas de trabalho;
c) Contribuições pagas pelos trabalhadores do Sindicato previstas no contrato individual de trabalho;
d) Receitas financeiras correntes;
e) Receitas diversas, provenientes das actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime geral:

a) Despesas de administração;
b) Despesas da comparticipação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;
c) Despesas diversas.

Artigo 99.º

Gestão do regime geral

1 — A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS-Centro, financeiramente autónomo, compete à direcção.
2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência em termos idênticos aos do n.º 2 do artigo 97.º

SECÇÃO V

Competência orçamental e orçamentos

Artigo 100.º

Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

Artigo 101.º

Orçamentos

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
b) A elaboração e a compatibilização do orçamento serão decorrentes da articulação dos planos de acção dos diversos departamentos.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.
3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

SECÇÃO VI

Criação de reservas e fundo

Artigo 102.º

Criação de reservas

1 — Para além de outras que o conselho geral delibere, sob proposta da direcção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

a) Reserva legal;
b) Reserva para fins sindicais;
c) Reserva para fins de greve;
d) Reserva para fins de auxílio económico;
e) Reserva para fins de assistência.

2 — A reserva legal é constituída por aplicação de 10 % do saldo positivo da conta de gerência da acção sindical.

3 — As reservas para fins sindicais, para fins de greve e para fins de auxílio económico serão constituídas pelo saldo positivo da conta de gerência da acção sindical, depois de deduzidos 10 % para a reserva legal. Compete à direcção, com parecer do conselho fiscalizador de contas, propor a percentagem de repartição por cada uma daquelas reservas.

4 — A reserva para fins de assistência é constituída por aplicação do saldo positivo da conta de gerência do regime especial ficando, desde logo, afecta à cobertura de eventuais saldos negativos neste regime.

5 — O saldo da conta de gerência do regime geral transita para conta nova — resultados transitados — e, por isso, não é afecto à criação de qualquer reserva específica.

Artigo 103.º

Constituição do fundo de greve

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afecto de igual montante, designado por fundo de greve.

Artigo 104.º

Âmbito e constituição do fundo de seguro social

1 — As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela segurança social oficial aos mesmos trabalhadores serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2 — O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de 2,5 % das remunerações mensais efectivas liquidadas aos trabalhadores do Sindicato.

Artigo 105.º

Utilização dos fundos

1 — A utilização dos fundos, sob proposta da direcção devidamente fundamentada, é da competência do conselho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a direcção não concordar com a sua utilização poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral, que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso.

3 — Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4 — Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direcção.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Artigo 106.º

Fusão e dissolução

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada favoravelmente por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de votos expressos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão, ou dissolução, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos sócios.

Artigo 107.º

Alteração de estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral, convocado nos termos gerais, e cuja deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços do número total de conselheiros em efectividade de funções.

Artigo 108.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 109.º

Eficácia

As alterações estatutárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 128 do livro n.º 2.

SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 26 de Fevereiro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 32, de 29 de Agosto de 2009.

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — *(Sem alteração.)*

2 — O SINFA é uma organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderirem e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade laboral no ramo da ferrovia ou em actividades afins.

3 — *(Anterior n.º 2.)*

4 — *(Anterior n.º 3.)*

CAPÍTULO III

Direito de tendência

Artigo 6.º

Organização e reconhecimento

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efectua-se mediante comunicação dirigida

ao presidente do conselho geral, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º-A

Igualdade

Todas as tendências, consoante a sua representatividade, gozarão do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas às mesmas normas e regras previstas nos estatutos.

Artigo 6.º-B

Direitos

1 — Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso, no conselho geral ou fora destes.

2 — Os associados agrupados em tendências, isoladamente ou associadas, poderão participar no congresso e no conselho geral apresentando candidatura em lista própria ou em lista única.

3 — Os associados das tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações do SINFA para efectuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretariado nacional de cinco dias, ou de vinte e quatro horas em caso de urgência.

4 — As tendências com representatividade no conselho geral poderão também, nos cinco dias que antecedem as reuniões do mesmo conselho geral, solicitar a cedência da sala.

Artigo 6.º-C

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral no congresso e no conselho geral.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

Artigo 16.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINFA é o congresso, constituído por um colégio de 80 delegados, eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Artigo 25.º

Reuniões e funcionamento

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — O conselho geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus membros.

5 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes.

6 — Nenhum membro pode votar em assuntos em que exista interesse de conflitos entre o SINFA e ele, ou entre órgãos, ou, ainda, entre estes e associados, de cujos órgãos seja seu representante.

Artigo 28.º-A

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre, convocado pelo seu presidente, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2 — O conselho fiscal reúne, ainda, extraordinariamente, quando convocado pelo seu presidente a solicitação do conselho geral ou do secretário nacional.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente direito, além do seu voto, o voto de qualidade.

Artigo 33.º

Competência

1 — *(Sem alteração.)*

. . . .

o) Nomear e destituir os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

Artigo 38.º

Nomeação e destituição

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A nomeação e destituição dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida da eleição entre os trabalhadores, dinamização pelo secretariado nacional e com escrutínio pelo método de Hondt:

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

PARTE VI

Do secretário-geral

Artigo 40.º

Eleição

1 — O secretário-geral é eleito em lista nominativa pelo congresso.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Artigo 40.º-A

Competência do secretário-geral

(Sem alteração.)

Artigo 56.º

Fusão, dissolução e extinção

(Sem alteração.)

Artigo 57.º

Poderes dos órgãos sociais e liquidação do património

1 — Deliberada a dissolução e extinção do SINFA, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e aos estritamente neces-

sários à liquidação do património social ou ultimação de qualquer negócio pendente.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que esta se processará, nos termos da lei, e qual o destino dos bens do SINFA, não podendo, em caso algum, os bens serem alienados e ou distribuídos pelos sócios.

3 — O secretariado nacional exercerá as funções de comissão de liquidação.

Registado em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 128 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da PSP — SNCC/PSP

Direcção Nacional eleita em 28 de Junho de 2008 para mandato de três anos.

Presidente — Manuel Cardoso Gouveia, sócio n.º 1, com a matrícula n.º 131499 do CM Porto.

Vice-presidentes:

Adriano José Cardoso Silva, sócio n.º 106, com a matrícula n.º 139383 do CM Porto.

Osmar António Ferreira Nascimento, sócio n.º 456, com a matrícula n.º 139794 do CM Porto.

Alexandre Manuel Nogueira Mendes, sócio n.º 3, com a matrícula n.º 135463 do CM Porto.

Tesoureiro — Alexandre Martinho Neves Vaz da Silva, sócio n.º 5, com a matrícula n.º 131381 do CM Porto.

Secretários:

Maria Luísa Gomes Ribeiro, sócia n.º 340, com a matrícula n.º 137733 do CM Porto.

José Maria Araújo da Rocha Rodrigues, sócio n.º 536, com a matrícula n.º 134537 do CM Porto.

1.º suplente — Cármen Maria Rodrigues Ferreira Campos, sócia n.º 556, com a matrícula n.º 137099 do CM Porto.

2.º suplente — Ulisses da Cruz Gonçalves Salvador, sócio n.º 121, com a matrícula n.º 131869 do CP Coimbra.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Direcção eleita em 19, 20, 21, 22 e 23 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Ana Isabel Gomes Soares, portadora do bilhete de identidade n.º 12636134, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 8 de Maio de 2006, nascida a 8 de Dezembro de 1983.

Ana Paula Fernandes Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 11135970, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 28 de Setembro de 2005, nascida a 18 de Abril de 1975.

Antónia Eugénia da Silva Batista Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 6650881, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 28 de Novembro de 2006, nascida a 15 de Abril de 1961.

António Joaquim Vieira Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 7991727, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 13 de Dezembro de 2001, nascido a 17 de Novembro de 1962.

Carla Julieta de Sousa Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 9582850, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 10 de Fevereiro de 2006, nascida a 31 de Janeiro de 1971.

Carla Mariza da Costa Ferreira da Silva, portadora do título de residência número p00000/478, emitido pela DNR-Porto em 20 de Julho de 2006, nascida a 12 de Julho de 1968.

Cláudia Sofia Gomes Pires dos Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 12191567, válido até 2 de Novembro de 2014, nascida a 28 de Novembro de 1981.

Crispim Guedes Pimenta, portador do bilhete de identidade n.º 9751756, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 7 de Fevereiro de 2002, nascido a 15 de Dezembro de 1962.

Cristina Maria Peixoto Duarte e Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 8551551, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 2 de Novembro de 2007, nascida a 21 de Setembro de 1967.

Eduardo Alberto Felgueiras Gayo de Araújo Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 9843849, válido até 31 de Dezembro de 2014, nascido a 3 de Junho de 1971.

Eloísa Adelina Antónia da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 15280747, válido até 8 de Outubro de 2014, nascida a 10 de Setembro de 1964.

Fátima Graciete da Silva Morais, portadora do bilhete de identidade n.º 11662962, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 18 de Abril de 2007, nascida a 7 de Novembro de 1978.

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 5779700, válido até 23 de Fevereiro de 2014, nascido a 8 de Dezembro de 1958.

Isaías Garcia dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 11071233, válido até 28 de Outubro de 2014, nascido a 12 de Agosto de 1975.

Ismael Silvino Rebelo Mata, portador do bilhete de identidade n.º 7040128, emitido pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo em 8 de Novembro de 2004, nascido a 26 de Abril de 1963.

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 12348458, válido até 28 de Dezembro de 2013, nascida a 23 de Janeiro de 1983.

Joaquim de Freitas Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 7644913, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 3 de Julho de 2003, nascido a 22 de Junho de 1960.

Jorge Manuel Amaral Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 6590591, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 13 de Julho de 2004, nascido a 1 de Maio de 1963.

José António Miranda de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 7031040, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 5 de Novembro de 1999, nascido a 29 de Junho de 1964.

José Joaquim Borges Amorim, portador do bilhete de identidade n.º 6553893, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 14 de Março de 2002, nascido a 23 de Fevereiro de 1952.

Ludovina Cardoso Bessa, portadora do bilhete de identidade n.º 9531037, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 14 de Novembro de 2003, nascida a 1 de Janeiro de 1962.

Manuel Rodrigues Souto, portador do cartão de cidadão n.º 5836877, válido até 2 de Outubro de 2014, nascido a 8 de Agosto de 1955.

Marcos Paulo Teixeira Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 14079647, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Flor em 7 de Dezembro de 2008, nascido a 26 de Dezembro de 1977.

Margarida Maria Ferreira Pacheco, portadora do cartão de cidadão n.º 11677239, válido até 6 de Maio de 2014, nascida a 28 de Novembro de 1975.

Maria Albertina Correia Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 9104911, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 18 de Outubro de 2004, nascida a 15 de Junho de 1968.

Maria Alice da Fonseca Teixeira Monteiro, portadora do bilhete de identidade n.º 3905433, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 26 de Junho de 2002, nascida a 9 de Outubro de 1957.

Maria Beatriz Meireles Teixeira, portadora do bilhete de identidade n.º 9624185, emitido pelo arquivo de identificação de Bragança em 12 de Julho de 2005, nascida a 25 de Abril de 1957.

Maria de Fátima Leite Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 8536997, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real em 7 de Outubro de 2003, nascida a 6 de Dezembro de 1965.

Maria de Fátima Moreira Ferreira Portas Vieira Moutinho, portadora do bilhete de identidade n.º 6609461, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real em 18 de Outubro de 2004, nascida a 25 de Agosto de 1963.

Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira, portadora do bilhete de identidade n.º 12168001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 25 de Fevereiro de 2004, nascida a 25 de Janeiro de 1982.

Maria Filomena Leal Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 5977858, válido até 11 de Novembro de 2014, nascida a 27 de Fevereiro de 1955.

Maria José Rocha Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 3681225, válido até 21 de Janeiro de 2014, nascida a 18 de Junho de 1956.

Maria Luísa Loureiro da Silva Pinto, portadora do bilhete de identidade. n.º 8808014, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 11 de Outubro de 2002, nascida a 20 de Maio de 1959.

Maria Teresa Ramalho Quintela, portadora do bilhete de identidade n.º 8949937, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 17 de Julho de 2008, nascida a 12 de Junho de 1968.

Mário Lopes Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 5537435, emitido pelo arquivo de identificação de Braga em 18 de Janeiro de 2008, nascido a 9 de Julho de 1956.

Rita Pereira dos Santos Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 5985320, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 10 de Março de 2004, nascida a 21 de Agosto de 1962.

Rosa Bela Silva Pinheiro Marques Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 8187075, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 18 de Julho de 2002, nascida a 29 de Abril de 1966.

Teresa Maria Pinto Ribeiro Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 8141262, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real em 18 de Setembro de 2007, nascida a 1 de Abril de 1967.

Virgínia Rosalina Lino Martins Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 11090612, emitido pelo arquivo de identificação do Porto em 3 de Maio de 2005, nascida a 27 de Janeiro de 1974.

Suplentes:

Pedro Duarte Barbosa, portador do cartão de cidadão n.º 11385954, válido até 15 de Maio de 2014, nascido a 26 de Março de 1976.

Paulo Manuel de Jesus Dias, portador do bilhete de identidade n.º 11999652, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real em 12 de Junho de 2006, nascido a 4 de Agosto de 1981.

Sérgio Manuel Rocha Gabriel, portador do bilhete de identidade n.º 11109999, emitido pelo arquivo de identificação de Bragança em 10 de Dezembro de 2009, nascido a 1 de Junho de 1973.

Susana Paula Amorim dos Santos Amaro, portadora do bilhete de identidade n.º 12602803, emitido pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo em 17 de Setembro de 2007, nascida a 3 de Julho de 1984.

Tânia Isabel Pereira Cordeiro da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 11997834, válido até 12 de Março de 2014, nascida a 12 de Junho de 1981.

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público

Eleição em 29 de Janeiro de 2010, para mandato de quatro anos.

Presidente da direcção — António Augusto Ventura, bilhete de identidade n.º 4563055, de 19 de Abril de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Vice-presidentes da direcção:

Ernesto José Coelho de Jesus, bilhete de identidade n.º 2337390, de 30 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel de Jesus Carvalho, bilhete de identidade n.º 6885634, de 9 de Julho de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Olema Costa Mendonça e Moura de Sousa Eiró, bilhete de identidade n.º 2847492, de 30 de Maio de 2005, do arquivo de identificação do Porto.

Manuel da Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 6511592, de 15 de Junho de 1999, do arquivo de identificação do Porto.

Joaquim Manuel de Castro Moreira, bilhete de identidade n.º 2862111, de 20 de Abril de 2005, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Luísa dos Santos Serra Veiga Vieira, bilhete de identidade n.º 2853793, de 30 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Luís Hermínio de Lemos Bastos da Silva, bilhete de identidade n.º 3454509, de 20 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Agostinho Fernando Ataíde Moreira Soares, bilhete de identidade n.º 11316158, de 18 de Julho de 2005, do arquivo de identificação do Porto

Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro, bilhete de identidade n.º 3166248, de 25 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

Luís Miguel Gomes Madureira, bilhete de identidade n.º 10141356, de 2 de Novembro de 2006, do arquivo de identificação do Lisboa.

Joaquim Fernando Cunha, bilhete de identidade n.º 3002814, de 20 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Susana Amélia Fernandes de Jesus, bilhete de identidade n.º 9766782, de 28 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Coimbra.

Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro, bilhete de identidade n.º 8465809, de 8 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Filipe Jorge Gomes da Rocha, cartão de cidadão n.º 09609194-0ZZ9, válido até 8 de Julho de 2013.

Vogais da direcção:

Alix José Ferreira Sousa Silva, bilhete de identidade n.º 12171131, de 5 de Março de 2008, do arquivo de identificação do Porto

Anabela da Conceição Gandra da Silva, bilhete de identidade n.º 10336363, de 28 de Maio de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

Andreia Margarida Almeida Silva, bilhete de identidade n.º 11232276, de 28 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Joaquim Almeida e Sousa, bilhete de identidade n.º 1932147, de 1 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Bernardo Manuel Santos Vieira, bilhete de identidade n.º 3704796, de 16 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos José Carvalho Ramos, bilhete de identidade n.º 8211432, de 28 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Célia Maria Gonçalves Oliveira, bilhete de identidade n.º 7414470, de 19 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Esmeralda Ferreira Moreno, bilhete de identidade n.º 11380397, de 26 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora.

Fernanda Pinto, bilhete de identidade n.º 5082935, de 21 de Maio de 1998, do arquivo de identificação de Aveiro.

Fernando José Martins, bilhete de identidade n.º 10026337, de 5 de Janeiro de 1995, do arquivo de identificação do Porto.

Fernando Marante Cardoso.

Fernando Pinto de Sousa, bilhete de identidade n.º 9371745, de 13 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Florinda Augusta Sabino Murette, bilhete de identidade n.º 5810762, de 11 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Ferranha da Rocha, bilhete de identidade n.º 6913348, de 22 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Augusto Lopes Rocha, bilhete de identidade n.º 9707998, de 7 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

José António Pereira dos Santos, bilhete de identidade n.º 5885998, de 11 de Março de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

José Fernando da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 8477326, de 27 de Junho de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

José Joaquim Pinto Baldaia, bilhete de identidade n.º 39882135, de 27 de Abril de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Moreira Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5539077, de 25 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro.

Luís Maria Moniz Magalhães Barros, bilhete de identidade n.º 3173107, de 16 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Luís Filipe Godinho de Mira Pires Corrente.

Luísa Maria da Fonseca Barbosa, bilhete de identidade n.º 10081900, de 12 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Luísa Maria Marques Ribeiro Carneiro.

Manuel António dos Santos Rodrigues Amaro, bilhete de identidade n.º 4879538, de 26 de Fevereiro de 2014, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Cândida da Costa Silva Cabrita, bilhete de identidade n.º 7919186, de 9 de Dezembro de 1991, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria da Assunção Sabino Murette Ventura, bilhete de identidade n.º 3845405, de 24 de Agosto de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro, bilhete de identidade n.º 3018057, de 22 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Moreira C. Madureira Silva, bilhete de identidade n.º 2707927, de 16 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Palmira Martins F. Rompante Ferreira, bilhete de identidade n.º 2995082, de 18 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosa Fernanda da Costa Borlido, bilhete de identidade n.º 5719735, de 14 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Viana Castelo.

Sandra Rodrigues.

Sílvia José Dias Afonso Nunes, bilhete de identidade n.º 8374845, de 30 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Évora.

Teresa Maria da Mota Carvalho Sousa, bilhete de identidade n.º 5814529, de 27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação, que passa a denominar-se APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 30 de Março de 2010, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito, competência e sede

Artigo 1.º

A APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

1 — A APAP é constituída pelas agências que exercem a sua actividade no âmbito da comunicação comercial.

2 — A APAP abrangerá, nomeadamente, as agências cujo objecto for o exercício das actividades de publicidade, planeamento e compras de meios, *marketing* digital, *marketing* relacional, eventos e activação de marcas e relações públicas e comunicação.

3 — Qualquer empresa membro da APAP deverá ser independente das empresas anunciantes e dos suportes, não devendo também explorar concessões ou exclusivos publicitários de qualquer tipo. A direcção da APAP será competente para analisar quaisquer questões que se levantem quanto à independência dos seus associados e candidatos a associados.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por independência:

a) Em relação aos anunciantes, a inexistência de participação maioritária no capital;
b) Em relação aos suportes publicitários, a inexistência de qualquer participação no capital social da sociedade membro.

5 — Para efeito dos presentes estatutos, consideram-se:

a) Agências de publicidade as sociedades comerciais que têm como objecto exclusivo o exercício da actividade publicitária, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em publicidade; concepção, criação e produção nesses domínios; planeamento estratégico de meios e, eventualmente, a respectiva compra e controlo.

As agências de publicidade deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

b) Agências de meios as sociedades comerciais ou agrupamentos complementares de empresas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços no campo da compra e ou planeamento estratégico de meios.

As agências de meios deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: compra e ou planeamento estratégico de meios e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

c) Agências de *marketing* relacional as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de *marketing* directo, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em *marketing* relacional; concepção, criação e produção nesse domínio; gestão de bases de dados e, eventualmente, a respectiva compra e controlo.
As agências de *marketing* relacional deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo, gestão de base de dados e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

d) Agências de eventos e activação de marcas as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de acções de activação de marcas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em promoção de vendas; concepção, criação e produção nesse domínio, e acções de activação de marca.
As agências de eventos e activação de marcas deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

e) Agências de relações públicas e comunicação as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de relações públicas e gestão de imagem, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, concepção e realização de acções nesse domínio.
As agências de relações públicas e comunicação deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, técnico e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

f) Agências de *marketing* digital as sociedades que têm por objecto o exercício da actividade de comunicação *online*, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em comunicação *online*, e concepção, criação e produção nesse domínio.
As agências de *marketing* digital deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo, técnico e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional;

g) Agências de *branding* e *design* as sociedades que têm por objecto o exercício das actividades de *branding* e ou *design*, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, concepção, criação e produção nesses domínios.
As agências de *branding* e *design* deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i) Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;
ii) Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
iii) Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

Artigo 3.º

A Associação tem por objectivos:

a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, promovendo o seu prestígio e dignificação;
b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da actividade empresarial da comunicação comercial;
c) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

Artigo 4.º

No desenvolvimento dos objectivos definidos no artigo anterior compete em especial à Associação:

a) Representar o conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e da opinião pública;
b) Colaborar com os organismos públicos e outras entidades para a solução dos problemas técnicos, económicos, sociais, jurídicos e fiscais do sector;
c) Aprovar as regras profissionais e as normas éticas e deontológicas das actividades representadas;
d) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da actividade representada e protegê-la contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses e do seu bom nome e reputação;
e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
f) Estudar e analisar a situação do sector e dos associados em matéria laboral e de segurança social;
g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;
h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas agências e contribuir para uma melhor formação profissional, nomeadamente através da organização regular de congressos, seminários, colóquios e outros certames de análoga natureza;

i) Promover a criação e a manutenção de uma biblioteca para uso dos associados, especialmente nas áreas económica, técnica e jurídica do sector, bem como de um museu da publicidade, para ser utilizado pelos associados, estudantes e público em geral;
j) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de actividade;
k) Estudar e defender os interesses das agências associadas, de forma a garantir-lhes adequada protecção;
l) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;
m) Integrar-se em uniões, federações e confederações nacionais ou estrangeiras, com afins equivalentes aos da Associação.

Artigo 5.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, criar delegações em qualquer outra localidade do País.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

1 — A admissão de associados far-se-á mediante o preenchimento e assinatura de um boletim adequado, que será acompanhado da prova do exercício efectivo da actividade a que se refere o artigo 2.º, bem como da satisfação das condições nele exigido.
2 — Para efeitos de apreciação do pedido de admissão, o boletim de inscrição deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Cópia do contrato de arrendamento ou documento que titule a utilização do espaço onde funciona a sede;
b) Código de acesso à certidão permanente da empresa;
c) Quadro de pessoal da empresa, com indicação das respectivas categorias profissionais e funções desempenhadas;
d) Organograma ou documento que permita evidenciar os departamentos existentes na empresa e quem os coordena;
e) Folha de registo de remunerações da segurança social do último mês.

3 — A admissão de qualquer associado formalizar-se-á após verificada a existência de todos os requisitos constantes destes estatutos e do pagamento da respectiva jóia de inscrição.
4 — A representação das agências na Associação será feita por um dos administradores ou gerentes, sem prejuízo, porém, de poderem delegar esta função noutra pessoa especialmente designada para o efeito.
5 — As agências devem comunicar à Associação, no prazo máximo de 30 dias, qualquer das seguintes alterações:

a) Ao pacto social;
b) Ao local do exercício da actividade;
c) Às funções de administração ou gerência;
d) Às alterações nas participações sociais.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

a) Participar na vida e gestão da Associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo nos seus órgãos;
b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Participar na vida e gestão da Associação;
b) Cumprir e observar as disposições estatutárias e as deliberações validamente tomadas pelos órgãos da Associação;
c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
d) Satisfazer os encargos financeiros que lhes couberem de harmonia com o que for estabelecido pela assembleia geral;
e) Subscrever os códigos internacionais de práticas leais aprovados pela Câmara do Comércio Internacional na parte aplicável aos tipos de actividades que exercerem, ou outros códigos éticos e deontológicos a que a APAP dê adesão;
f) Respeitar as leis e os usos respeitantes à actividade exercida e, de um modo geral, prestar os seus serviços em conformidade com as normas jurídicas da concorrência.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixem de exercer a actividade representada por esta Associação ou deixem de satisfazer as condições que estiverem na base da sua admissão;
b) Os que vierem a ser excluídos da Associação por motivo disciplinar;
c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea *d*) do artigo 8.º

2 — Das deliberações previstas na alínea *b*) cabe recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.
3 — Nas hipóteses previstas no n.º 1, as contribuições financeiras dos associados manter-se-ão até final do mês em que se verificar a perda da qualidade de associado.
4 — Os direitos e regalias dos associados podem ser suspensos pela direcção nos casos em que aqueles deixem de satisfazer à Associação o pagamento das suas quotizações por um período consecutivo ou intercalado de seis meses.

CAPÍTULO III

Órgãos

Artigo 10.º

1 — São órgãos da APAP a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.
2 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos associativos.

3 — A duração do mandato é de três anos.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito a requerimento de, pelo menos, 20 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

5 — A mesma assembleia que deliberar a destituição de um ou mais dos componentes ou dos órgãos associativos decidirá quanto à sua substituição.

6 — Quando a mesa ou qualquer dos órgãos eleitos da Associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, logo que possível, uma assembleia geral, que, através de eleição, preencherá as vagas existentes.

7 — O mandato dos eleitos terminará ao fim do triénio em curso.

Artigo 11.º

1 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção, especificando os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 associados e enviadas ao presidente da assembleia geral.

Artigo 12.º

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e quatro vogais.

Artigo 13.º

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação;

b) Criar os serviços da Associação, admitir, suspender e despedir o pessoal e fixar as remunerações;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

d) Admitir e declarar a perda da qualidade de associados;

e) Propor à assembleia geral a criação de delegações;

f) Elaborar anualmente os orçamentos, os relatórios e as contas do exercício;

g) Propor à assembleia geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da Associação;

h) Independentemente da alínea anterior, a direcção poderá alterar pontualmente os valores da jóia e das quotas, após auscultação prévia aos associados;

i) Aplicar sanções, nos termos dos presentes estatutos;

j) Aprovar os regulamentos internos da APAP, com observância do disposto na lei e nos estatutos;

k) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação.

Artigo 14.º

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez em cada mês.

2 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes bastantes.

Artigo 15.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 16.º

O conselho fiscal tem as mesmas funções reconhecidas ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

Artigo 17.º

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros e a pedido da direcção.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 19.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Discutir e votar anualmente o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;

d) Suspender ou revogar os regulamentos internos da Associação;

e) Deliberar sobre os recursos que para ela sejam interpostos;

f) Resolver sobre a criação de delegações;

g) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos;

h) Resolver os casos omissos dos estatutos da Associação.

Artigo 20.º

1 — A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada, expedida com a antecedência mínima de 10 dias, na qual se indicará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de extrema urgência, poderá a assembleia ser convocada em prazo inferior e por processo diferente do mencionado no número anterior.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano, para votar o relatório e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal, e finalmente, até 30 de Abril, para efeitos de eleições.

2 — Extraordinariamente, a assembleia reunirá por iniciativa do presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de pelo menos 20 % do número de associados.

3 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade do número dos associados; meia hora mais tarde funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4 — Tratando-se da reunião extraordinária requerida pelos associados, esta só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

5 — Qualquer associado poderá representar outro associado, por simples carta, mas, todavia, o número de representações será limitado a três.

6 — Cada associado tem direito apenas a um voto.

Artigo 22.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir a realização da assembleia geral;
b) Assinar as actas com o secretário;
c) Dar posse aos designados para os cargos da Associação;
d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos actos eleitorais a que preside;
e) Aceitar os recursos interpostos para assembleia geral e expedi-los, devidamente informados;
f) Rubricar os livros da Associação;
g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

Artigo 23.º

A substituição dos membros da mesa da assembleia geral regula-se da seguinte forma:

a) No que se refere à convocação de assembleias gerais, assim como à direcção dos respectivos trabalhos, o vice-presidente e o secretário substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, pela ordem indicada;
b) Se não houver membros da mesa em exercício na data da convocação de uma assembleia geral, a função será deferida pela ordem seguinte: presidente da direcção, outro membro da direcção, presidente do conselho fiscal, três sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais;
c) Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, será esta presidida por um associado designado pela assembleia, a qual escolherá igualmente o vice-presidente e o secretário.

Artigo 24.º

A votação nas reuniões não eleitorais da assembleia geral pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio, em simples carta ou fax dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 25.º

É permitido o voto por correspondência para efeito das eleições, o que só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada, em subscrito fechado, com indicação exterior, nesse mesmo subscrito, do nome e número de sócio votante, bem como do órgão a que se destina;
b) Esse subscrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por carimbo da empresa.

Artigo 26.º

As eleições dos órgãos associativos regular-se-ão pelas seguintes regras:

1) As eleições serão anunciadas com a antecedência de 30 dias;
2) Com a conveniente antecipação deverá ser preparada a relação dos associados com capacidade para votar, a qual estará patente na Associação durante o prazo de apresentação das candidaturas e durante o acto eleitoral;
3) A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção da Associação ou por 10 associados eleitores;
4) Só podem ser eleitos para os órgãos da Associação os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais;
5) Os candidatos devem juntar declaração prévia de aceitação dos cargos para que venham eventualmente a ser eleitos;
6) A votação só pode cair sobre associados cujas candidaturas hajam sido apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da assembleia eleitoral;
7) Com a apresentação das candidaturas deverá indicar-se, desde logo, quem representará as agências, entendendo-se, na falta de comunicação, que o representante será o mesmo que figura nos registos da Associação;
8) Até oito dias antes do acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando de nenhum efeito as que o tenham sido fora dos prazos estabelecidos;
9) Haverá listas separadas para cada uma das seguintes eleições:

a) Da mesa da assembleia geral;
b) Da direcção;
c) Do conselho fiscal;

10) Não é autorizado o corte ou a substituição, nas listas, de um ou mais candidatos, por outros cujas candidaturas hajam sido igualmente apresentadas;
11) As eleições serão feitas por escrutínio secreto;
12) A votação encerrará uma hora após o início do acto eleitoral;
13) O escrutínio efectuar-se-á imediatamente depois de concluída a votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

1 — Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias e as quotas pagas pelos associados;
b) Os juros e rendimentos dos bens que possuir;
c) Quaisquer outros subsídios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
d) Os proveitos resultantes de serviços prestados.

2 — Constituem despesas da Associação os encargos que esta assuma na prossecução dos objectivos estatutários.

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 29.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral serão punidas com as seguintes penas disciplinares:

a) Advertência;
b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
c) Expulsão.

Artigo 30.º

1 — A aplicação das penas disciplinares previstas no artigo anterior é da competência da direcção.
2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.
3 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.
4 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas *b*) e *c*) do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 31.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.º, n.ºs 1 e 4, e do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

Direcções

Artigo 32.º

1 — Os associados podem agrupar-se em direcções.
2 — As direcções constituem uma estrutura interna de enquadramento dos associados, cuja respectiva criação ou extinção caberá a uma decisão de, pelo menos, três quartos das empresas que se dediquem ao exercício da mesma actividade.
3 — O regulamento interno de cada direcção deverá ser aprovado pela direcção da Associação, nos termos da alínea *j*) do artigo 13.º dos estatutos, sem prejuízo da competência da assembleia geral, conforme o preceituado na alínea *d*) do artigo 19.º
4 — As direcções poderão cobrar às agências que delas fazem parte comparticipações voluntárias, devendo, contudo, o montante dessas comparticipações, o orçamento e o plano de actividades, bem como o relatório e contas anuais, ser submetidos e aprovados pela direcção.
5 — Todo o apoio logístico às direcções será dado pelos serviços da Associação.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 33.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total dos associados.
2 — A convocatória deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 20 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 34.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da maioria de três quartos dos votos dos seus associados, mediante convocação expressamente feita para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.
2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património associativo.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 95 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Matadouros Regionais, que passa a designar-se Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal — AMECAP.

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 30 de Junho de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1991.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, fins e sede

Artigo 1.º

A associação é denominada Associação de Matadouros e Empresas de Carnes de Portugal — AMECAP, também a seguir denominada por AMECAP, tem duração indeterminada e âmbito nacional.

Artigo 2.º

A AMECAP tem por objectivos a defesa dos legítimos interesses e direitos dos seus associados, constituindo-se para tal como órgão de representação institucional, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Assegurar a representação das actividades dos seus associados junto de quaisquer entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras;

b) Defender os interesses dos seus associados, junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

c) Participar no estudo do direito comunitário e na sua harmonização à legislação portuguesa;

d) Colaborar activamente nas medidas de regularização do mercado de gados e carnes determinadas pela União Europeia;

e) Colaborar com o Estado na defesa e manutenção da rede de recolha de gado e dos parques de leilões de gado da rede nacional de abate e na definição da estratégia a seguir na privatização dos matadouros e ou da sua participação no capital social;

f) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho;

g) Estudar e divulgar todos os assuntos que interessem aos associados, designadamente os que se prendem com a comercialização de gado, abate e preparação e embalagem de carnes e respectiva comercialização e aproveitamento de subprodutos;

h) Prestar informações, dar pareceres e propor medidas às entidades oficiais sobre as condições técnicas de licenciamento de matadouros e sobre a prioridade na atribuição de ajudas nacionais e comunitárias ao sector;

i) Estudar e propor a solução legal dos problemas que digam respeito ao sector, em especial no que se refere aos horários de funcionamento dos estabelecimentos e à fixação de taxas;

j) Promover e manter serviços de interesse para os associados;

k) Estabelecer protocolos com cooperativas e associações de produtores de gado, associações de comerciantes de carnes e associações de industriais de carnes;

l) Fomentar o estudo de questões relativas à actividade dos associados e estimular entre eles uma leal cooperação.

Artigo 3.º

Na prossecução dos seus objectivos, poderá a AMECAP usar, entre outros, os seguintes meios:

a) Promover reuniões e conferências e colaborar e participar nas que vierem a ser organizadas por outras entidades com interesse para o sector;

b) Promover a criação de grupos de trabalho e comissões técnicas especializadas que se dedicarão ao estudo de problemas específicos relacionados com os objectivos da associação;

c) Organizar e manter serviços de consultoria e de auditoria técnica;

d) Actuar junto de entidades públicas e privadas, bem como junto da opinião pública na defesa da imagem dos seus associados;

e) Participar na definição de novas políticas de preços e no circuito de comercialização de produtos;

f) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

g) Estudar e propor às entidades oficiais competentes a adopção de normas relativas ao sector;

h) Estudar, definir e aprovar regras, recomendações ou acordos a aplicar pelos associados e velar pela sua execução;

i) Promover a informação dos associados de outras organizações de actividades económicas e do público em geral sobre assuntos relativos aos sectores económicos abrangidos pela Associação;

j) Criar ou participar em empresas de capitais públicos ou privados, constituídas ou a constituir, tendo em vista a prossecução de actividades de interesse da associação e respeitando o seu objecto;

k) Concorrer a benefícios, financiamentos ou quaisquer apoios, nacionais ou comunitários, directamente ou em conjunto com empresas, públicas ou privadas, tendo em vista a prossecução de actividades de interesse da associação e respeitando o seu objecto;

l) Prestar serviços aos associados, quer directamente, quer por acordo ou em participação com empresas de capitais públicos ou privados, sempre tendo em vista a prossecução de actividades de interesse da associação e respeitando o seu objecto, designadamente nas áreas de formação profissional, recolha e tratamento de subprodutos.

Artigo 4.º

A sede da AMECAP é no lugar de Três Caminhos, na freguesia de Esmeriz, concelho de Vila Nova de Famalicão, podendo vir a ser constituídas delegações ou qualquer outra espécie de representação social, em termos a definir pela direcção e a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1 — Podem ser associados da AMECAP pessoas singulares ou colectivas que disponham de estabelecimentos de abate, preparação ou transformação de carne de bovino, suíno, ovino, caprino, equídeo, aves e coelhos, bem como entrepostos frigoríficos.

2 — A admissão de associados é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no número anterior, devendo, para tal, exigir aos interessados, em caso de dúvida, a sua comprovação.

3 — Da decisão da direcção caberá recurso para a assembleia geral, por carta dirigida ao presidente da mesa, que fará inscrever o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que se realizar.

4 — O associado que seja pessoa colectiva designará, por carta dirigida à AMECAP, o seu representante perante a associação, podendo substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 6.º

São direitos do associado:

a) Tomar parte nas assembleias gerais nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 16.º, n.º 1, dos presentes estatutos;

d) Apresentar por escrito à direcção as sugestões que julgue de interesse para a AMECAP;

e) Utilizar os serviços da Associação, nas condições que vierem a ser estabelecidas;

f) Usufruir de todas as demais regalias que pelos estatutos ou regulamento interno lhe sejam consignadas;
g) Reclamar, perante os órgãos da Associação, de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Aceitar e exercer com empenhamento, zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que for eleito ou designado, salvo motivo justificado;
b) Pagar a jóia de inscrição e pontualmente as taxas de utilização dos serviços e a quotização mensal que lhe competir, de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral;
c) Respeitar as disposições estatutárias e regulamentares da Associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos associativos;
d) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que for convocado;
e) Colaborar com a Associação e prestar todas as informações que lhe forem solicitadas, desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da Associação e a defesa do seu prestígio;
f) Participar no funcionamento da Associação, contribuindo activamente para a realização dos seus fins.

Artigo 8.º

Perdem a qualidade de associado:

a) Os que tenham deixado de exercer a actividade e por isso sejam excluídos pela direcção;
b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e por isso sejam irradiados pela direcção;
c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidem tal débito dentro do prazo que por carta registada lhes for comunicado pela direcção e, continuando em mora por esta, forem irradiados;
d) Os que apresentem o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral ou à direcção;
e) Os que violem quaisquer dos deveres de associado e por isso sejam irradiados pela direcção;

§ 1.º Nos casos referidos nas alíneas *a*), *b*) e *e*) caberá recurso para a assembleia geral, nos termos do n.º 4 do artigo 5.º;
§ 2.º Nos casos referidos na alínea *c*), a direcção poderá aceitar a readmissão, uma vez pago o débito;
§ 3.º No caso referido na alínea *d*), a Associação pode reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
§ 4.º O pedido de demissão terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

Artigo 9.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do n.º 2 deste artigo e dos artigos 10.º e 12.º, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º
2 — Compete à direcção a apreciação e sanção das infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral, nos termos do artigo 5.º, n.º 3.

Artigo 10.º

Sob proposta da direcção, qualquer sócio pode ser excluído da Associação por deliberação da assembleia geral votada por maioria de três quartos do número legal de votos que façam funcionar a assembleia, observado que seja o condicionalismo estipulado no artigo 12.º, n.º 2, dos estatutos.

Artigo 11.º

O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à Associação não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

Artigo 12.º

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo 9.º são punidas com as seguintes sanções:

a) Simples censura;
b) Advertência registada;
c) Multa até ao montante da quotização de três anos;
d) Exclusão.

2 — Ao associado será dado conhecimento, por escrito, da acusação que lhe é formulada, podendo apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, no prazo de 20 dias.
3 — As penas disciplinares serão aplicadas tendo em vista a gravidade da infracção e o número de infracções.
4 — O produto da pena de multa reverterá para os fundos da Associação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 13.º

1 — São órgãos da AMECAP a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.
2 — A duração dos mandatos para os cargos sociais será de três anos, sendo permitida a reeleição.
3 — As eleições serão realizadas por escrutínio secreto em listas separadas, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um órgão electivo em cada lista.
4 — Para a destituição de qualquer membro dos órgãos sociais será necessária a maioria de dois terços dos votos da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, que, na altura, regulará os termos de gestão da AMECAP até à realização de novas eleições.
5 — As vagas surgidas em qualquer órgão social, por renúncia ou outra causa, serão preenchidas, até final do mandato em curso, por associados nomeados no prazo de 30 dias pelos restantes membros do órgão social em que a vaga se verificou ou, na falta de quórum, pela assembleia geral.
6 — Os cargos sociais poderão ser remunerados conforme for deliberado em assembleia geral.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno gozo dos seus direitos, sendo a mesa constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente da mesa convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos.

Artigo 15.º

À assembleia geral compete:

1) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e fixar as respectivas remunerações.

2) Destituir os corpos gerentes ou qualquer dos seus membros.

3) Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;

b) O relatório e contas anuais da direcção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório de contas da direcção;

d) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;

e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal e estatutariamente lhe sejam afectos, ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;

4) Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal.

5) Decidir da transferência da sede da AMECAP quando a mesma implicar mudança de concelho ou a abertura de delegações ou outras espécies de representação.

6) Decidir sobre a alienação ou oneração ou aquisição de bens imóveis;

7) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno.

8) Aprovar o regulamento interno.

9) Ratificar o montante das jóias, quotas e taxas a pagar pelos associados depois de fixados pela direcção.

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente, de acordo com a lei, extraordinariamente, sempre que para o efeito for solicitada a sua convocação pela direcção, pelo conselho fiscal, ou a requerimento de um terço dos associados.

2 — A assembleia geral funcionará à hora para que for convocada desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade do número dos seus associados; meia hora mais tarde, funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

3 — Qualquer associado poderá por carta fazer-se representar nas reuniões, por outro associado, sendo limitado a dois o número de representações.

Artigo 17.º

1 — Todas as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos. Exceptuam-se as votações respeitantes a eleições ou a matérias disciplinares, que, nestes casos, serão sempre secretas, sendo válidas, desde que pelo menos um terço dos membros presentes — que deverão para estes casos ser no mínimo de dois terços — as aprove.

2 — As deliberações sobre as alterações dos estatutos, bem como sobre a dissolução da AMECAP, só serão válidas quando tomadas por voto favorável de três quartos do número total de votos presentes.

3 — Cada associado terá direito a um voto acrescido de mais um voto por cada fracção ou facturação de 250 mil contos.

4 — O associado não pode votar nas matérias que lhe digam exclusivamente respeito.

Artigo 18.º

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de comunicação escrita com a antecedência mínima de 10 dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — As reuniões extraordinárias urgentes poderão ser convocadas por meio de avisos telegráficos expedidos com o mínimo de três dias de antecedência.

Artigo 19.º

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se todos os membros estiverem presentes ou representados e concordarem com os aditamentos.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 20.º

A direcção da Associação é composta por cinco membros, seus associados, eleitos pela assembleia geral, devendo estes eleger de entre eles o presidente, dois vice-presidentes e dois vogais.

§ único. A direcção poderá contratar um secretário-geral da Associação, a quem, sob a sua orientação, competirá a gestão corrente.

Artigo 21.º

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

c) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo nomear mandatários;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;

f) Elaborar os orçamentos ordinários e suplementares e submetê-los à apreciação do conselho fiscal;

g) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para o sector;

i) Adquirir bens imóveis, contrair empréstimos e proceder às necessárias garantias, mediante parecer favorável do conselho fiscal;
j) Abrir e movimentar contas bancárias;
k) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, aplicando sanções fundamentadas nos termos destes estatutos e do regulamento disciplinar que vier a ser aprovado;
l) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação, designadamente na implementação dos meios referidos no artigo 3.º, podendo subscrever todos os documentos e contratos que se mostrem adequados;
m) Fixar o montante das jóias, quotas e taxas a pagar pelos associados, bem como a contrapartida pelos serviços concretamente prestados pela Associação;
n) Propor o regulamento interno;
o) Propor à assembleia geral a ratificação das jóias, quotas e taxas de utilização dos serviços da Associação.

Artigo 22.º

1 — A direcção da Associação reunir-se-á sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.
2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos e constarão do respectivo livro de actas.

Artigo 23.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou a de outro membro em que ele delegar.
2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director, ou, ainda, pelo secretário-geral.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;
b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção sobre as contas de exercício, bem como sobre qualquer assunto, quando lhe seja pedido;
d) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;
e) Assistir às reuniões da direcção quando para isso seja solicitado, ou independentemente de solicitação, quando o entenda conveniente;
f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamento interno da Associação.

Artigo 26.º

O conselho fiscal reunirá uma vez, pelo menos, em cada trimestre e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 27.º

Constituem receitas da AMECAP:

a) O produto das jóias, quotas e taxas pagas pelos associados;
b) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir, bem como outras receitas eventuais regulamentares;
c) Quaisquer outros benefícios, taxas, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;
d) Compensação pelo exercício das atribuições cometidas pelas entidades oficiais ou resultantes de protocolos ou acordos.

Artigo 28.º

As quotas deverão ser satisfeitas de três em três meses, nos primeiros 15 dias de cada trimestre.

Artigo 29.º

Os levantamentos das contas bancárias da Associação serão feitos por meio de cheque ou impressos próprios, assinados nos mesmos termos do artigo 23.º

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 30.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

1 — A dissolução da Associação será feita em conformidade com o que for deliberado em assembleia geral, de acordo com os presentes estatutos.
2 — A Assembleia que aprovar a dissolução da AMECAP designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 32.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 95 do livro n.º 2.

Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 27 de Março de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1992.

Artigo 21.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário eleitos em assembleia geral.

2 — Ao presidente compete:

a) Convocar as assembleias, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

b) Assinar as actas com o secretário;

c) Dar posse aos eleitos ou designados para os cargos da Associação;

d) Rubricar os livros da Associação;

e) Despachar e assinar o expediente respeitante à mesa;

f) Assistir às reuniões da direcção sempre que o entender, sem direito a voto;

g) Exercer as demais funções que por lei ou pelos estatutos lhe sejam cometidas.

3 — Ao secretário compete redigir as actas, ler o expediente da assembleia, expedir e mandar publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinador nos actos eleitorais e assegurar que com a conveniente antecipação seja preparada a relação dos sócios com capacidade de voto, a qual estará patente durante as reuniões da assembleia geral.

Da direcção

Artigo 28.º

1 — A direcção é composta por cinco membros, eleitos em assembleia geral.

2 — A direcção elegerá entre si o presidente e os vogais.

3 — A direcção fixará as regras do seu funcionamento, devendo reunir, pelo menos, quinzenalmente.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 95 do livro n.º 2.

AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, de 27 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série, n.º 18, de 22 de Janeiro de 1975, e no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série, n.º 9, de 15 de Maio de 1997.

CAPÍTULO I

Da Associação

Artigo 1.º

A Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) é uma associação sem fim lucrativo que tem por objecto a representação e protecção do interesse dos seus associados e a promoção e defesa da indústria e comércio dos vinhos do Porto e Douro e outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro em todo o espaço nacional e no estrangeiro.

Artigo 2.º

1 — Tendo em vista atingir esses fins a AEVP deverá:

a) Representar os seus associados e prosseguir os respectivos interesses perante o Estado e os organismos oficiais, com especial incidência perante o IVDP, perante outras associações interprofissionais, profissionais, económicas e sindicais;

b) Assegurar a representação coordenada de todos os associados no conselho interprofissional do IVDP e nas suas secções Porto e Douro;

c) Cooperar com todas as entidades e organismos públicos e privados ligados à produção e comércio do vinho e, em especial, ao sector dos vinhos do Porto e Douro e outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro, com vista à definição e execução da respectiva política económica, nos seus diferentes aspectos;

d) Assegurar, na actividade de produção, preparação e comercialização dos vinhos do Porto e Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro, o respeito pelo princípio básico da garantia da genuinidade e qualidade do produto e promover, interna e internacionalmente, a defesa das respectivas denominações de origem, pelos meios adequados, inclusive a denúncia de fraudes às instâncias competentes;

e) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio aos seus associados devidamente organizados por secção Porto e Douro;

f) Promover, quando conveniente, a actuação conjugada dos seus associados, nomeadamente no domínio da promoção do mercado dos vinhos do Porto e Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro, e representá-los na celebração de acordos colectivos de carácter comercial ou técnico, bem como de convenções colectivas de trabalho;

g) Exercer quaisquer outras funções que, de harmonia com a lei e a sua natureza, lhe caibam e que venham a ser deliberadas pela assembleia geral.

2 — A AEVP estabelecerá contactos com associações, organismos afins e complementares, nacionais e internacionais, podendo neles filiar-se mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

1 — A AEVP tem a sua sede em Vila Nova de Gaia, na Rua do Dr. António Granjo, 207, e poderá criar, mediante deliberação da assembleia geral, delegações no país ou no estrangeiro.

2 — A sede social poderá ser mudada por simples deliberação da direcção.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1 — Podem inscrever-se como associados da AEVP todas as pessoas singulares ou colectivas, com ressalva do

disposto no artigo seguinte, que exerçam como principal a actividade de indústria e comércio de Vinho do Porto e ou Vinho do Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro, nos termos da legislação aplicável.

2 — São considerados associados fundadores os sócios que intervieram no acto constitutivo da Associação.

3 — Podem ser designados pela assembleia geral, nos termos de regulamento que a mesma aprovará, associados honorários ou de mérito.

Artigo 5.º

Não podem ser admitidos como associados:

a) Quem tiver sido condenado por crimes de insolvência dolosa, frustração de créditos e insolvência negligente ou favorecimento de credores;

b) As pessoas singulares ou colectivas relativamente às quais se verifique qualquer das situações previstas nas alíneas *b*) a *d*) do n.º 6 do artigo 10.º

Artigo 6.º

1 — O pedido de admissão como associado será dirigido por escrito à direcção, acompanhado dos documentos comprovativos da observância das exigências legais a que estiver sujeito o exercício da actividade referida no n.º 1 do artigo 4.º

2 — A direcção deverá deliberar no prazo de 60 dias. Se for recusada a admissão, pode o interessado ou qualquer associado interpor recurso da respectiva deliberação para a assembleia geral, o qual será apresentado ao presidente da respectiva mesa.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar nas reuniões da assembleia geral, plenário ou secção, e eleger e ser eleito para os diferentes órgãos da Associação, com excepção do director executivo;

b) Beneficiar das funções e acção de representatividade colectiva da AEVP e do apoio que esta possa prestar-lhes na defesa dos seus interesses;

c) Utilizar os serviços da AEVP, nas condições que possam vir a ser estabelecidas em regulamento.

Artigo 8.º

Constituem deveres dos associados:

a) Pagar a jóia de inscrição, a quota e outras contribuições eventuais que forem fixadas pela assembleia geral nos prazos que vierem a ser estabelecidos;

b) Atribuir à AEVP, exclusivamente para efeitos de representação do comércio nas secções Porto e Douro do conselho interprofissional do IVDP, o seu volume de comercialização dos vinhos do Porto e Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro;

c) Cumprir as deliberações dos órgãos da Associação, tomadas em harmonia com a lei e os estatutos, bem como observar as convenções colectivas, os acordos e os compromissos celebrados ou assumidos pela AEVP que os vinculem;

d) Atender às recomendações emanadas dos órgãos da Associação;

e) Prestar à AEVP as informações e a colaboração que forem necessárias para o total prosseguimento dos seus fins.

Artigo 9.º

1 — A quota devida será composta por:

a) Uma verba fixa;

b) Duas verbas variáveis:

Uma relativa à representação do Vinho do Porto e outra relativa à representação do Vinho do Douro calculadas em função do volume de vendas de cada associado no ano anterior, certificado pelo IVDP.

2 — O orçamento anual especificará a parte das despesas da Associação que não serão cobertas pela quota fixa ou por outros proveitos, bem como a distribuição e o peso relativo do financiamento pela secção Porto e pela secção Douro.

3 — A quota parte de cada associado será calculada na proporção das suas vendas em relação às do conjunto de todos os associados.

4 — As quotas variáveis Porto e Douro resultarão da divisão proporcional das despesas não cobertas segundo a proporção acima referida.

5 — A parte das receitas de quotização correspondente à quota fixa não poderá exceder 25 % do total das quotas pagas pelos associados.

6 — No cômputo das vendas para efeito do n.º 2 serão englobadas as vendas das empresa que, não sendo associadas da AEVP, estão ligadas a associados que dela fazem parte por via de uma administração comum, de participações sociais cruzadas ou de qualquer outro vínculo estável.

Artigo 10.º

1 — Os associados ficam sujeitos à acção disciplinar da AEVP, podendo às suas faltas ser aplicadas as sanções de advertência, multa, suspensão e exclusão.

2 — A advertência cabe no caso de infracção dos presentes estatutos, nomeadamente do disposto no artigo 8.º ou dos regulamentos da AEVP, e pode ser aplicada pela direcção, depois de ouvido o associado.

3 — A multa cabe nos casos de reincidência sistemática na prática de factos que já tenham dado lugar a advertência e de comportamento gravemente lesivo dos objectivos, da actividade ou do prestígio da AEVP, e bem assim nos casos em que, havendo fundamento para exclusão, ocorram circunstâncias atenuantes.

4 — A multa pode ascender até cinco vezes a quotização anual e será aplicada pela direcção ou, na hipótese prevista na parte final do número anterior, pela assembleia geral.

5 — Da deliberação da direcção que suspenda qualquer associado cabe recurso para a assembleia geral, o qual deve ser interposto na razão de 20 dias para o presidente da respectiva mesa e tem efeito suspensivo.

6 — São fundamentos de exclusão da AEVP:

a) A abertura de falência qualificada de culposa ou de fraudulenta;

b) A condenação, no país ou no estrangeiro, por falsificação dos vinhos do Porto e do Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro;

c) A condenação por crime de difamação contra qualquer outro associado, quando aquela se refira ao exercício da sua actividade comercial;

d) A adopção de práticas comerciais fraudulentas ou lesivas dos usos da boa-fé ou que desacreditem a denominação de origem ou o comércio dos vinhos do Porto e do Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro, verificada pelas instâncias oficiais competentes;

e) A reincidência na prática de actos que já tenham dado lugar à aplicação de multa ao associado.

7 — A competência para decretar a exclusão da AEVP pertence à assembleia geral e será exercida mediante proposta da direcção. A exclusão terá de ser aprovada por 75 % dos votos expressos.

8 — A readmissão de associados excluídos da AEVP carece de aprovação da assembleia geral, mas não pode ter lugar durante os três anos seguintes à exclusão.

9 — Os termos do processo a seguir para a aplicação das sanções de multa e exclusão serão fixados em regulamento, o qual deverá, em todo o caso, garantir a audiência prévia do arguido e assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício do seu direito de defesa.

Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado da AEVP todo aquele que:

a) Cessar o exercício da actividade referida no n.º 1 do artigo 4.º;

b) Deixar de pagar as suas quotas ou outras contribuições durante um período superior a seis meses;

c) Solicitar a sua exoneração, por escrito, à direcção;

d) For excluído, nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo anterior.

CAPÍTULO III

Dos orgãos da Associação

SECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 12.º

1 — Os órgãos da AEVP são a assembleia geral, a direcção, o director executivo e o conselho fiscal.

2 — Todos os órgãos da AEVP, com excepção do director executivo, deverão ser maioritariamente constituídos por associados cujo valor da quota variável seja maioritariamente Vinho do Porto.

Artigo 13.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pelo plenário da assembleia geral por um período de três anos, de entre os associados, singulares ou colectivos, representados pelos seus administradores ou gerentes, ainda que aposentados mas desde que devidamente confirmados pelo respectivo associado.

2 — Não é permitida a eleição para o mesmo triénio e para qualquer dos órgãos da Associação de mais de um administrador ou gerente do mesmo associado.

3 — A eleição far-se-á por maioria absoluta dos sufrágios expressos com exclusão dos votos nulos ou em branco; se não se atingir esta maioria, considera-se eleito aquele que em segundo escrutínio obtiver maior número de votos.

4 — A perda da qualidade de administrador ou gerente de qualquer associado acarreta automaticamente a cessação de funções nos órgãos da Associação, salvo no caso em que a intenção de manter ou ocupar funções nos órgãos da Associação for devidamente confirmada pelo associado respectivo.

5 — A posse dos titulares dos órgãos da Associação será conferida pelo presidente, em exercício, da mesa da assembleia geral.

6 — Os órgãos da AEVP poderão ser remunerados caso o plenário da assembleia geral o delibere.

Artigo 14.º

1 — Ocorrendo a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer dos respectivos membros, proceder-se-á no prazo de 30 dias à eleição para o respectivo órgão ou cargo, exercendo os associados eleitos as suas funções pelo tempo que faltar para se completar o mandato dos titulares destituídos.

2 — Se colectivamente a direcção for destituída ou renunciar ao seu mandato, as suas competências deverão ser asseguradas pela mesa da assembleia geral até se realizar a eleição prevista no número anterior.

Artigo 15.º

Ocorrendo qualquer vaga na mesa da assembleia geral, na direcção ou no conselho fiscal, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do artigo anterior.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos e poderá reunir-se em plenário ou em secções Porto e Douro.

2 — A assembleia geral reunirá em plenário quando a ordem de trabalhos respeite ambas as secções.

3 — Reunirá por secções quando a ordem de trabalhos respeite apenas e claramente a uma das secções representadas.

4 — A convocatória para uma secção será efectuada respectivamente aos associados com representação nessa secção, devendo os votos exercidos serem também os respectivos à representação da secção que se reúne em assembleia geral.

5 — A convocatória para plenário será efectuada a todos os associados, devendo os votos aí exercidos serem o somatório dos atribuídos respectivamente na secção Porto e na secção Douro.

6 — A assembleia geral terá uma mesa constituída por um presidente e dois secretários, eleitos nos termos do

artigo 12.º; na sua falta serão substituídos por quem os associados presentes à reunião designarem entre si.

7 — Os trabalhos da assembleia, reunida em plenário ou em secções Porto ou Douro, serão dirigidos pelo presidente da mesa, competindo aos secretários assegurar o expediente e a redacção das actas das reuniões.

Artigo. 17.º

1 — Compete à assembleia geral reunida em plenário:

a) Eleger os membros da sua mesa, da direcção e do conselho fiscal e deliberar sobre a sua destituição;
b) Aprovar o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção, o plano de actividades e o orçamento anual por esta organizado;
c) Alterar os estatutos e aprovar os regulamentos da Associação;
d) Deliberar sobre a aquisição, venda ou qualquer forma de oneração de bens imóveis;
e) Deliberar sobre a extinção da Associação;
f) Fixar, mediante proposta da direcção e sob parecer do conselho fiscal, o montante da jóia de inscrição e das quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
g) Aprovar o regulamento a aplicar aos novos associados que não preencham as condições referidas no n.º 1 do artigo 4.º;
h) Apreciar os pedidos de admissão de novos associados propostos pela direcção que se encontrem nas mesmas condições referidas na alínea anterior.

2 — Compete especificamente à secção Porto da assembleia geral:

a) A atribuição de mandatos relativos à participação na secção Porto do conselho interprofissional do IVDP;
b) Analisar o plano estratégico do Vinho do Porto elaborado pelo conselho interprofissional do IVDP;
c) A discussão das normas a integrar no comunicado de vindima, nomeadamente:

i) O quantitativo de autorização de produção de mosto generoso e os seus critérios de distribuição a serem fixados no comunicado de vindima elaborado pelo IVDP;
ii) Os ajustamentos anuais ao rendimento por hectare determinando a quantidade de mosto que deve ser produzido em cada ano na Região Demarcada do Douro;
iii) As normas e prazos para efeito de obtenção de capacidade de vendas;
iv) O quantitativo e o regime de utilização das aguardentes vínicas na autorização de produção dos mostos aptos à atribuição da denominação de origem Porto;

d) Outros assuntos que respeitem especificamente ao Vinho do Porto.

3 — Compete especificamente à secção Douro da assembleia geral:

a) A atribuição de mandatos relativos à participação na secção Douro do conselho interprofissional do IVDP;
b) Analisar o plano estratégico do Vinho do Douro elaborado pelo conselho interprofissional do IVDP;
c) Outros assuntos que respeitem especificamente ao Vinho do Douro.

4 — Os associados poderão fazer-se representar por um outro associado no pleno gozo dos seus direitos associativos, nas reuniões para que forem convocados. Porém, nenhum associado, com excepção do presidente da mesa da assembleia geral, poderá deter mais que duas representações individuais.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral reunirá, até 31 de Março do ano seguinte, para discutir e votar o relatório e contas.

2 — A assembleia geral reunirá também no mês de Novembro para discutir e votar o orçamento e o plano de actividades para o exercício seguinte e, trienalmente, para proceder à eleição prevista no artigo 12.º

3 — A Assembleia terá ainda as reuniões extraordinárias que forem convocadas por iniciativa do presidente da respectiva mesa, da direcção ou do conselho fiscal, neste caso para tratar de assuntos respeitantes à sua esfera de competência, ou a requerimento de, pelo menos, metade dos associados.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da respectiva mesa ou, na sua falta ou impedimento, por um dos secretários, por meio de aviso postal registado ou electrónico com recibo de leitura, expedido para todos os associados com um mínimo de oito dias de antecedência. Do aviso convocatório constará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A assembleia extraordinária trianual para a eleição dos órgãos sociais electivos deverá ser convocada nos termos do número anterior mas com um prazo mínimo de 60 dias de antecedência.

3 — A assembleia não pode deliberar sobre matéria não incluída na ordem do dia, mas o presidente da mesa pode conceder um período máximo de meia hora no início ou no final de cada reunião, para nele serem tratados, sem carácter deliberativo, quaisquer assuntos de interesse para a AEVP.

Artigo 20.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade dos associados. Não havendo quórum, funcionará, em segunda convocação, meia hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados presentes ou representados.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados, salvo o disposto nos números seguintes e no n.º 7 do artigo 10.º

3 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, sobre admissão e exclusão de associados requerem um mínimo de dois terços dos votos dos associados expressos em plenário da assembleia geral.

4 — A dissolução da Associação requer o voto favorável de, no mínimo, 75 % dos votos expressos em plenário da assembleia geral.

Artigo 21.º

1 — O pagamento da quota fixa dá direito a dois votos.

2 — Cada associado terá ainda o número de votos correspondentes ao seu volume de comercialização de Vinho

do Porto e de Vinho do Douro, tendo em conta o peso determinado para o financiamento do orçamento, conforme o artigo 9.º, n.º 2.

3 — Os votos serão determinados anualmente no início de Janeiro e deles será dado conhecimento aos associados.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

A direcção da AEVP é constituída por um presidente e, no mínimo, três vogais.

Artigo 23.º

1 — Compete à direcção:

a) Nomear e destituir o director executivo, nos termos do n.º 1 do artigo 27.º;
b) Prover à realização dos objectivos definidos nos artigos 1.º e 2.º, programando, promovendo e orientando a actividade a desenvolver pela AEVP nesse sentido;
c) Submeter à assembleia geral os projectos de regulamento elaborados pelo director executivo;
d) Submeter à assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao ano anterior;
e) Submeter à assembleia geral, até 30 de Novembro de cada ano, o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte, bem como a proposta de jóia de inscrição, das quotas e de outras contribuições a pagar pelos associados;
f) Admitir associados, nos termos do artigo 6.º, e exercer a acção disciplinar prevista no artigo 10.º;
g) Nomear os representantes da AEVP no conselho interprofissional do IVDP.

2 — A direcção poderá convocar associados para reuniões de estudo, constituir grupos de trabalho para a auxiliar na execução de tarefas definidas.

3 — Das reuniões de direcção serão lavradas actas onde constem, nomeadamente, as deliberações tomadas.

Artigo 24.º

1 — A direcção reunirá, em princípio, uma vez por mês e sempre que o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pela maioria dos seus membros.

2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente direito a voto de qualidade.

Artigo 25.º

Compete ao presidente da direcção:

1 — *a*) Representar a Associação em juízo e fora dele;
b) Representar a direcção, convocar e dirigir as reuniões e coordenar e orientar a respectiva actividade.

2 — O presidente será substituído na sua falta ou impedimento por um dos vogais da direcção em que ele especificamente delegue ou pelo director executivo.

Artigo 26.º

1 — A AEVP obriga-se perante terceiros mediante a intervenção do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do director executivo e de outro membro da direcção.

2 — A direcção poderá constituir procuradores para a prática de actos certos e determinados.

SECÇÃO IV

Do director executivo

Artigo 27.º

1 — Cabe à direcção nomear e destituir o director executivo, carecendo tais actos de expressa ratificação da assembleia geral em sessão extraordinária convocada para o efeito.

2 — O cargo de director executivo não poderá ser preenchido por pessoa de algum modo vinculada a qualquer entidade, seja ou não associada da AEVP, que se dedique à indústria e comércio dos vinhos do Porto e Douro ou de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro.

3 — O director executivo reporta directamente ao presidente da direcção, sem prejuízo dos direitos que os presentes estatutos lhe conferem.

Artigo 28.º

1 — Compete ao director executivo:

a) Participar nas reuniões de direcção;
b) Representar a Associação em juízo e fora dele, nomeadamente perante todas as instituições e organismos, sempre que o presidente o entenda conveniente;
c) Administrar a Associação e, nomeadamente, organizar e superintender os seus serviços;
d) Elaborar e submeter à direcção propostas de contratação de pessoal e suas remunerações;
e) Elaborar propostas de regulamentos a apresentar à direcção;
f) Elaborar o relatório, balanço e contas, o plano de actividades e o orçamento da Associação;
g) Proceder a estudos de interesse específico para o comércio dos vinhos do Porto e Douro e de outros produtos vínicos da Região Demarcada do Douro;
h) Elaborar propostas a submeter à direcção com vista à prossecução dos objectivos da AEVP;
i) Executar as deliberações da direcção.

2 — O director executivo poderá assinar o expediente corrente e, conjuntamente com qualquer membro da direcção, movimentar contas bancárias e sacar e endossar cheques.

3 — O director executivo poderá delegar em funcionários da Associação a assinatura de documentos de expediente corrente e a prática de actos relativamente aos quais considere poder dispensar, sem inconveniente, a sua intervenção directa.

Artigo 29.º

1 — O director executivo participará como membro de pleno direito nas reuniões da direcção.

2 — O director executivo participará por direito próprio nas assembleias gerais, com o direito a usar da palavra e a formular propostas, mas sem direito de voto.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 30.º

O conselho fiscal da AEVP é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 31.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar as contas da Associação, pelo menos semestralmente;
b) Emitir parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
c) Emitir parecer sobre o montante da jóia de inscrição, das quotas e outras contribuições a pagar pelos associados.

Artigo 32.º

O funcionamento do conselho fiscal rege-se pelo disposto no n.º 2 do artigo 24.º, na parte em que este lhe for aplicável.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 33.º

A AEVP fará valer as faculdades que lhe sejam atribuídas e os direitos que aos seus associados fundadores caibam relativamente ao património do Grémio dos Exportadores de Vinho do Porto.

Artigo 34.º

1 — No caso de serem transferidos para a AEVP quaisquer bens, em resultado do exercício de direitos dos associados fundadores sobre o património do Grémio dos Exportadores de Vinho do Porto, a estes só será exigido o pagamento de jóia se o valor da sua quota de participação nos referidos bens for inferior ao montante da jóia fixada, e apenas na medida desta diferença.
2 — O valor da quota de participação a que se refere o número anterior determina-se em função das contribuições relativas aos bens transferidos.
3 — Os bens transferidos, na parte excedente ao montante da jóia fixada constituirão um fundo especial que só poderá ser movimentado com o consentimento da maioria dos associados fundadores e ao qual só estes terão direito no caso de extinção da AEVP, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte.

Artigo 35.º

1 — No caso de extinção da AEVP, o seu património líquido será distribuído pelos associados, na proporção do montante da jóia e quotas e outras contribuições pagas.

2 — O mesmo se aplica relativamente a quaisquer fundos especiais constituídos na Associação, calculando-se então a quota de cada associado em separado para cada fundo, proporcionalmente às contribuições com que tenha concorrido para o mesmo.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 95 do livro n.º 2.

ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 14 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

Os artigos 4.º, 7.º, 14.º, 17.º, 20.º, 26.º e 30.º passam a ter as seguintes redacções:

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins

Artigo 4.º

Fins da Associação

1 — São fins da ARAC:

a) Representar os associados e defender os seus direitos e legítimos interesses sectoriais;
b) Cooperar com o Estado, organismos oficiais e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista acções destinadas a incrementar, no âmbito das actividades por si representadas, o progresso económico e social;
c) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros;
d) Efectuar estudos destinados ao desenvolvimento das actividades por si representadas e dos associados, em conformidade com os interesses da economia e o bem-estar nacionais;
e) Providenciar com os poderes públicos estudos e iniciativas que visem o incremento da locação automóvel sem condutor, a actualização e o aperfeiçoamento da legislação que regulamenta a actividade da locação automóvel sem condutor e outras que se enquadrem no âmbito das actividades representadas pela ARAC e, bem assim, participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições da generalidade das actividades representadas pela ARAC e da prestação dos serviços ao público;
f) Organizar a colaboração entre os seus membros nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;
g) Colaborar com os associados na reestruturação das actividades representadas pela ARAC em tudo quanto se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-as para a melhoria da qualidade dos serviços que prestam ao público, salvaguardando, sempre, a rentabilidade económica e social das entidades empresariais;

h) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio às empresas associadas;

i) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a actividade dos associados;

j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros;

l) Promover e organizar congressos, seminários, conferências, reuniões e viagens de carácter profissional para os seus associados sempre que eventos nacionais ou internacionais o justifiquem;

m) Editar publicações de interesse geral e específico das actividades representadas pela ARAC, difundindo conhecimentos úteis de carácter especializado;

n) Estruturar e administrar cursos de formação técnico-profissional;

o) Negociar e outorgar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho para as actividades representadas pela ARAC;

p) Prosseguir quaisquer outros objectivos permitidos por lei e que sejam de interesse associativo, nomeadamente a celebração com entidades públicas ou privadas de protocolos destinados à prestação de serviços aos associados ou através da criação ou participação em sociedades ou instituições com a mesma finalidade.

2 — Para a prossecução dos fins indicados no número anterior, compete à Associação praticar e promover tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social das actividades representadas pela ARAC.

3 — Acessoriamente, poderá participar, criar ou gerir projectos ou equipamentos de interesse para os associados da ARAC, por si ou em associação com outras entidades e exercer actividades económicas.

CAPÍTULO II

Admissão, suspensão e perda da qualidade de associado, membro aliado e membro honorário

Artigo 7.º

Direitos dos Associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1 — São direitos exclusivos dos associados:

a) Fazer-se representar pela Associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que aquela delegue, perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesse de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

b) Tomar parte nas assembleias gerais;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

d) Apresentar as reclamações e as sugestões que julgue mais convenientes à realização dos fins estatutários da Associação;

e) Frequentar as instalações da sede da Associação e das suas filiais, utilizando os seus serviços nas condições estabelecidas pelo conselho director;

f) Usufruir de todos os serviços que a Associação proporcionar.

2 — São direitos dos membros aliados e dos membros honorários:

a) Tomar parte nas assembleias gerais sem direito de voto;

b) Apresentar sugestões ao conselho director destinadas à implementação e ao desenvolvimento dos fins estatutários;

c) Frequentar as instalações da sede da Associação e das suas filiais, utilizando os seus serviços nas condições estabelecidas pelo conselho director;

d) Receber gratuitamente todas as publicações editadas pela Associação.

3 — A distribuição de votos pelos associados consta de regulamento aprovado pela assembleia geral, que atende à dimensão das suas frotas de veículos, mediante critérios objectivos, não podendo nenhum associado ser titular de mais de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

CAPÍTULO IV

Composição, eleição e funcionamento dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação o conselho director, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a eleger por voto secreto entre os associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O conselho director poderá, em função do desenvolvimento do sector, criar outras secções para além das previstas no artigo 19.º, as quais terão, todavia, um papel consultivo.

3 — Para além dos órgãos referidos, poderão ser criadas delegações regionais, nos termos que vierem a ser definidos em assembleia geral.

4 — A duração dos mandatos é de três anos, sem prejuízo do exercício de funções até à tomada de posse de novos eleitos.

5 — Nenhum Associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eleitos.

SECÇÃO II

Das eleições e do exercício dos cargos dos eleitos

Artigo 17.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias e extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os órgãos associativos para o mandato completo;

as extraordinárias visam substituir a totalidade ou parte dos membros dos diferentes órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato em que ocorrem.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º semestre do 1.º ano civil do mandato a que dizem respeito.

3 — As eleições para os órgãos da Associação realizar-se-ão na sede da ARAC.

4 — A assembleia geral eleitoral será convocada, por meio de circular convocatória remetida com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

5 — Da circular convocatória constará, obrigatoriamente, a informação de que a apresentação das candidaturas se fará em listas completas, contendo cada uma a indicação dos membros e dos órgãos a eleger, subscrita por, pelo menos, 10 sócios, devidamente identificados.

6 — Só serão considerados associados eleitores aqueles que, até 90 dias antes da data marcada para a assembleia geral eleitoral, não tenham em dívida mais de dois trimestres de quotização e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

7 — Para efeitos de reclamação e conferência, o caderno eleitoral será afixado na sede da Associação no dia do acto eleitoral.

8 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar e julgar as reclamações surgidas de imediato. Da decisão caberá recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

9 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

10 — Cada associado terá direito a um número de votos calculado de acordo com o quadro anexo a estes estatutos, não podendo nenhum associado ser titular de mais de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

11 — É aceite o voto por correspondência.

12 — Para ser aceite o voto por correspondência terá de preencher os seguintes requisitos:

a) Os boletins de voto deverão ser solicitados à ARAC e serão dobrados em quatro e contidos em subscritos fechados;

b) Estes subscritos serão remetidos por carta registada, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, acompanhados de comunicação da empresa votante, em papel timbrado, com a assinatura da gerência, direcção ou administração, com assinatura reconhecida com poderes para o acto;

c) Os votos remetidos por correspondência serão abertos pelo presidente da assembleia geral, que, no dia das eleições e no começo da assembleia geral eleitoral, na presença dos sócios, os abrirá e dobrará em quatro colocando-os de seguida na urna.

13 — Os associados poderão fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro associado nos termos dos presentes estatutos, não podendo nenhum associado aceitar mais de dois mandatos para uma assembleia geral eleitoral.

14 — A mesa da assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante três horas.

15 — A mesa da assembleia geral eleitoral será composta pelo presidente da assembleia geral em exercício e por dois associados nomeados pela assembleia geral eleitoral de entre os associados que não façam parte da qualquer uma das listas candidatas.

16 — Logo que a votação esteja concluída, à hora marcada, proceder-se-á ao encerramento da urna e à sua abertura para a contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feita, em voz alta, pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, que procederá à elaboração da acta com os resultados apurados, devidamente assinada por todos os membros da mesa da assembleia geral eleitoral.

17 — No caso de ser verificada a igualdade de votos entre as listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, o qual terá lugar no prazo máximo de 30 dias.

18 — No caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato por parte de qualquer membro dos órgãos sociais, realizar-se-á uma eleição extraordinária, devendo o conselho director indicar o membro a eleger, o qual será eleito em reunião da assembleia geral a convocar para o efeito.

SECÇÃO IV

Conselho director

Artigo 20.º

Composição

1 — O conselho director é composto por um presidente, por um vice-presidente, por um elemento da secção de locação de curta duração, um elemento da secção de locação de longo prazo, por um elemento da secção de locação de veículos de mercadorias e veículos de características especiais sem condutor, por um representante da região Norte, um da região Centro, um da região da Grande Lisboa e um da região Sul.

2 — Os membros do conselho director escolherão de entre si o vogal que desempenhará as funções de tesoureiro.

3 — O conselho director é coadjuvado por um secretário-geral, que, responde exclusivamente perante o conselho, ao qual compete a gestão dos serviços da ARAC e a execução das deliberações dos seus órgãos sociais e estatutárias.

4 — O conselho director pode atribuir ao secretário-geral funções de representação da ARAC.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 26.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada ano civil e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, pelos dois vogais ou a pedido do presidente do conselho director.

2 — O conselho fiscal só poderá funcionar desde que estejam presentes o presidente e os dois vogais, o presidente e um vogal, ou dois vogais.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos, tendo o presidente voto de qualidade, ou na sua ausência deverão as decisões ser tomadas por unanimidade.

SECÇÃO VI

Assembleia geral

Artigo 30.º

Reuniões e modo de deliberação

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa do conselho director, do conselho fiscal ou a requerimento de um número de associados que represente não menos de 20 % do total de votos.

2 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada, desde que esteja presente, pelo menos, um número de associados que represente metade da totalidade dos votos; meia hora mais tarde funcionará com qualquer número de presenças.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a dois.

4 — A votação na assembleia geral terá em conta o estatuído no n.º 3 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

5 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na localidade da sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que se realizem em qualquer outro local.

6 — Nas reuniões das assembleias gerais só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

7 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos. Mas, para a validade das deliberações relativas à alteração de estatutos e à destituição dos titulares de cargos nos órgãos da Associação, é exigido o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos sócios presentes.

8 — As deliberações referentes à fusão, participação ou incorporação noutra associação e dissolução da Associação deverão resultar de deliberação da assembleia geral, em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos de todos os sócios, deliberando também sobre o destino a dar ao seu património, de acordo com o artigo 37.º, sendo eleitos os respectivos liquidatários.

9 — A votação nas reuniões da assembleia geral pode ser feita pessoalmente ou por carta registada dirigida ao presidente da mesa.

10 — Além de nas situações previstas nos presentes estatutos, a votação poderá ser feita por escrutínio secreto quando for requerida por qualquer dos associados presentes e aprovada por maioria.

11 — Nenhum associado terá direito de voto em assuntos que particularmente lhe digam respeito.

12 — Apenas podem tomar parte nas votações os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

13 — A cada associado corresponde o número de votos constante de anexo aos presentes estatutos, determinados em função do número de viaturas afectos à exploração da sua actividade, não podendo nenhum associado ser titular de mais de 10 vezes o número de votos do associado com menor número de votos.

14 — De cada reunião será lavrada acta com a indicação da hora do início e encerramento, da ordem de trabalhos, do número de associados presentes, das deliberações tomadas e do resultado das votações.

15 — As actas são assinadas pelo presidente da mesa, ou de quem o substitua.

Registados em 12 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 95 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves

Eleição em 24 de Março de 2010, para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — AVIBOM AVÍCOLA, S. A., representada por José António dos Santos.

Secretário — LUSIAVES — Indústria e Comércio Agro-Alimentar, S. A., representada por Avelino da Mota Gaspar Francisco.

Tesoureiro — KILOM — Soc. Agrícola e Pecuária da Quinta dos Lombos, S. A., representada por Dinis Manuel Oliveira dos Santos.

Vogal Norte — AVIPRONTO — Produtos Alimentares, S. A., representada por Ricardo Jorge Ricardo Mateus.

Vogal Sul — NUTRIAVES — Abate e Transformação de Aves, L.da, representada por José Tibúrcio Sobreiro.

Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores — FPAS

Eleição em 31 de Março de 2010, para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Luís Dias, da associação ALIS.
Vice-presidente — David Neves, da associação ASL.
Secretário — Diamantino Caçador, da associação ASL.
Tesoureiro — João Branquinho Correia, da associação ALIS.
Vogal — Joaquim Dias, da associação APCRPS.
Suplentes:

Hélder da Fonte, da associação AARA.
Victor Pintéus, da associação ASM.

Associação das Empresas de Vinho do Porto

Eleição em 27 de Novembro de 2009 para o mandato de três anos.

Presidente — Rozès, S. A., representada por António Fernando da Cunha Saraiva.
Vogais:

Niepoort Vinhos, S. A., representada por José Teles Dias da Silva.
Quinta & Vineyard Bottlers — Vinhos, S. A., representada por Francisco Carlos de Azeredo Pinto Barata de Tovar.
Sogevinus Fine Wines, S. A., representada por José Eduardo Ribeiro Alves.
SOGRAPE — Vinhos, S. A., representada por George Thomas David Sandeman.
Symigton Family Estates — Vinhos, S. A., representada por António Jorge Marquez Filipe.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

…

II — ELEIÇÕES

…

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Administração do Porto de Sines

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 26 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na Administração do Porto de Sines:

«No enquadramento e nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, informa VV. Ex.as de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da Administração do Porto de Sines no dia 6 de Julho de 2010.»

Câmara Municipal de Odemira

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Odemira:

«Nos termos e para o efeito do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, e do regulamentado nos n.os 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local informa V. Ex.ª de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Odemira, sita na Praça da República, 7630-139 Odemira, no dia 6 de Setembro de 2010.»

Câmara Municipal de Castro Verde

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Castro Verde:

«Nos termos e para o efeito do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, e do regulamentado nos n.os 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local informa V. Ex.ª de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Castro Verde, sita na Praça do Município, 7780-217 Castro Verde, no dia 6 de Setembro de 2010.»

Câmara Municipal de Serpa

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Serpa:

«Nos termos e para o efeito do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, e do regulamentado nos n.os 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local informa V. Ex.ª de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Serpa, sita na Praça da República, 7830-389 Serpa, no dia 6 de Setembro de 2010.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Paulo Mendes — Componentes para Indústria Automóvel, L.da

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Paulo Mendes — Componentes para a Indústria Automóvel, L.da, realizada em 18 de Agosto de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

Efectivo — Manuel Alberto Oliveira Rocha, bilhete de identidade n.º 10889387.
Suplente — Maria de Fátima Almeida Lourenço, bilhete de identidade n.º 8282225, emitido em 21 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Registado em 4 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 43 do livro n.º 1.

Saint-Gobain Glass Portugal

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Saint-Gobain Glass Portugal, realizada em 23 de Março de 2010.

Efectivo — Nuno Chagas Pedro, operário n.º 1511.
Suplente — Luís Alberto Silva, operário n.º 1345.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registados em 5 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 43 do livro n.º 1.

NANIUM, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa NANIUM, S. A., anteriormente designada QIMONDA Portugal, S. A., realizada em 20 e 21 de Abril de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

Efectivos:

Rui Mário Soares de Azevedo Freitas Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3819336.
Aurora Adelaide Araújo Barreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5580952.
Sérgio André Marques Crista, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11201809.
Maria Deolinda Coutinho Araújo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11215023.

Suplentes:

Sandra Maria dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 10043030.
António Luís Oliveira Veloso Faria, bilhete de identidade n.º 08180188.
Davide Alexandre Lima Castro, bilhete de identidade n.º 9492252.
Ricardo Lívio Martins Guedes, bilhete de identidade n.º 10040955.

Registado em 5 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 43 do livro n.º 1.